



Expertise comptable
et conseil aux IRP

EDF SA

Politique sociale, conditions de travail et emploi

Intervenants :

Marie-Laure BILLOTTE

Jonathan FERN

Charlotte LEFEBVRE

1, avenue Foch - BP 90448
57008 Metz Cedex 1
Tél : 03.87.17.32.60

36, rue du chemin Vert
75011 PARIS
www.3econsultants.fr



Expertise comptable
et conseil aux IRP

EDF SA
22, avenue de Wagram
75 008 PARIS

Mesdames, Messieurs,

Le présent document rend compte de de la mission que nous a confiée votre Comité Central d'Entreprise dans le cadre de l'article L.2325-35 du Code du travail au titre de l'assistance en vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi définie à l'article L 2323-15 du Code du travail.

Pour la réaliser, nous avons utilisé et traité les documents dont nous avons sollicité communication et réalisé des entretiens avec Mesdames Duwig, Ginane, Malecot, Vila et Messieurs Lagriffoul, Mention et Risch.

Nous restons à votre disposition pour approfondir les aspects de ce document que vous estimeriez nécessaires.

Nous vous remercions de la confiance renouvelée à notre Cabinet.

Paris, le 15 juin 2018

Clément HERREYE

Marie-Laure BILLOTTE

Jonathan FERN

Charlotte LEFEBVRE

SOMMAIRE

○ Synthèse	5
○ Emploi et qualifications	31
▪ Préambule	32
▪ Les effectifs en CDI : évolution et caractéristiques	39
▪ Focus sur les effectifs non statutaires en CDI	64
▪ Focus sur les infirmiers et assistants médicaux	73
▪ Focus sur les gestionnaires conseil formation	82
▪ Effectifs en pépinières	84
▪ Âge et ancienneté des effectifs en CDI	90
▪ Handicap	95
▪ Mouvements de personnel	99
▪ Mouvements inter sociétés	114
▪ Mobilités intra EDF	123
▪ Synthèse des mobilités	135
▪ Promotions	137
○ Précarité : CDD et intérim	143
▪ CDD	144
▪ Intérim	152
▪ Travailleurs extérieurs	157
○ Masse salariale et rémunérations	159
▪ Évolution de la masse salariale	160
▪ Évolution des rémunérations mensuelles moyennes	166
▪ Évolution des rémunérations variables et complémentaires	176
○ Conditions de travail	195
▪ Absentéisme	196
▪ Accidentologie	204
▪ Aménagement du temps de travail	222
○ Formation professionnelle	225
▪ Analyse des dépenses	226
▪ Analyse des principaux indicateurs	234
▪ Analyse des questionnaires d'évaluation	253
▪ Alternance	255

Avertissement

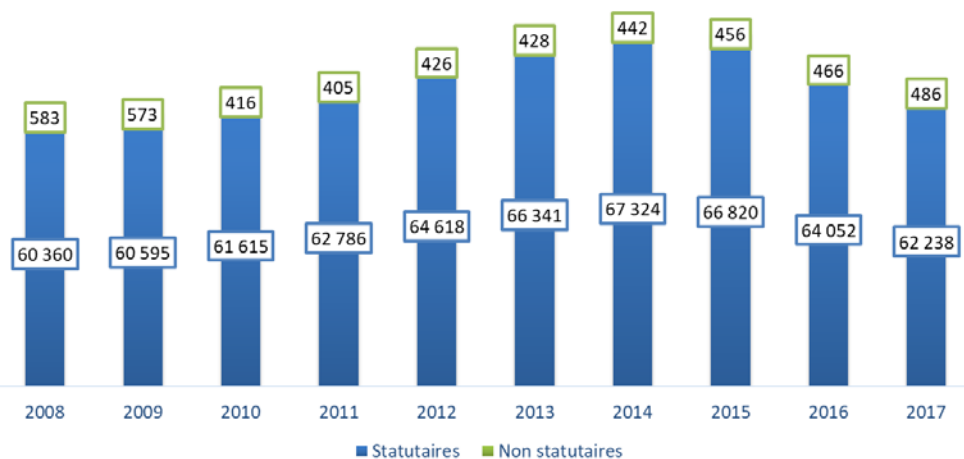
En préambule de ce rapport, nous souhaitons attirer l'attention sur plusieurs points :

- D'une part, quelques informations demandées dans notre lettre de mission du 27 février 2018 ne nous ont pas été communiquées malgré plusieurs relances : c'est le cas notamment des fichiers relatifs aux heures complémentaires et supplémentaires. De plus, le fichier des effectifs qui nous a été adressé pour les cadres supérieurs ne comprenait pas les mêmes matricules qu'en 2016, de sorte que nous n'avons pas pu effectuer de suivi de cette population en termes de promotions, mobilités ou rémunérations.
- D'autre part, l'entreprise a décidé cette année d'homogénéiser les données présentées dans le bilan social et le bilan de l'emploi, ce qui n'était pas le cas jusqu'alors, en prenant comme référentiel le bilan social. Ce faisant, et après une réunion sur le sujet, il s'est avéré que les requêtes effectuées pour le bilan social ne coïncidaient pas nécessairement à ce qui était souhaité et des modifications correctrices ont été apportées dans le bilan de l'emploi. De ce fait, les données ne sont pas toutes homogènes entre les deux documents et 2017 constitue à ce titre une année de transition.
- De plus, les changements d'organisation sont fréquents et le paramétrage dans le SI ne les suit pas toujours. Notamment, en 2017, un changement important d'organisation a eu lieu avec la création de la DTEO. Les directions présentées dans le bilan de l'emploi restent sur l'ancienne organisation (certaines de ces directions sont désormais des divisions), ce qui rend délicate l'analyse des fichiers d'effectifs fournis. Ainsi, les mouvements inter-directions que nous avons reconstitués ne correspondent pas toujours à ce qui est indiqué dans le bilan de l'emploi, probablement de ce fait.
- Par ailleurs, la question de la traçabilité des mobilités entrantes et sortantes d'EDF SA reste à travailler : si les mouvements vers Enedis et RTE sont bien suivis, il n'en est pas de même des autres sociétés, et les éléments qui figurent dans notre rapport sont donc indicatifs : ils donnent une image de ce qui s'est passé, mais il est possible que des décalages de quelques salariés puissent exister, qui ne remettent toutefois pas en cause à notre sens les grandes tendances présentées.
- Enfin, nous souhaitons souligner que les éléments soumis à consultation sont d'ampleur et d'importance. La volonté de réaliser la consultation dans des délais très courts, tant sur le bilan social que sur le bilan de l'emploi et les autres éléments de la politique sociale, au-delà de l'impact qu'elle peut avoir sur les équipes, ne nous semble pas favoriser une bonne appréhension des éléments soumis à consultation.

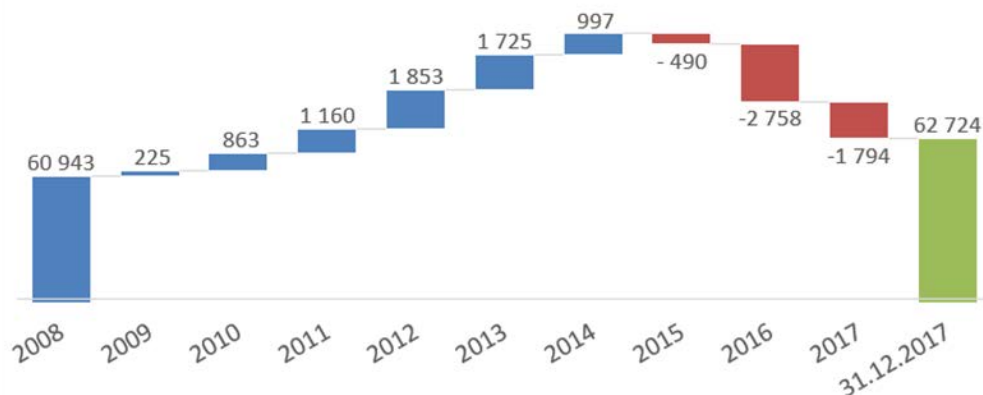
Synthèse

La diminution des effectifs se poursuit en 2017, de façon plus modérée qu'en 2016 ...

Evolution des effectifs en CDI au 31.12



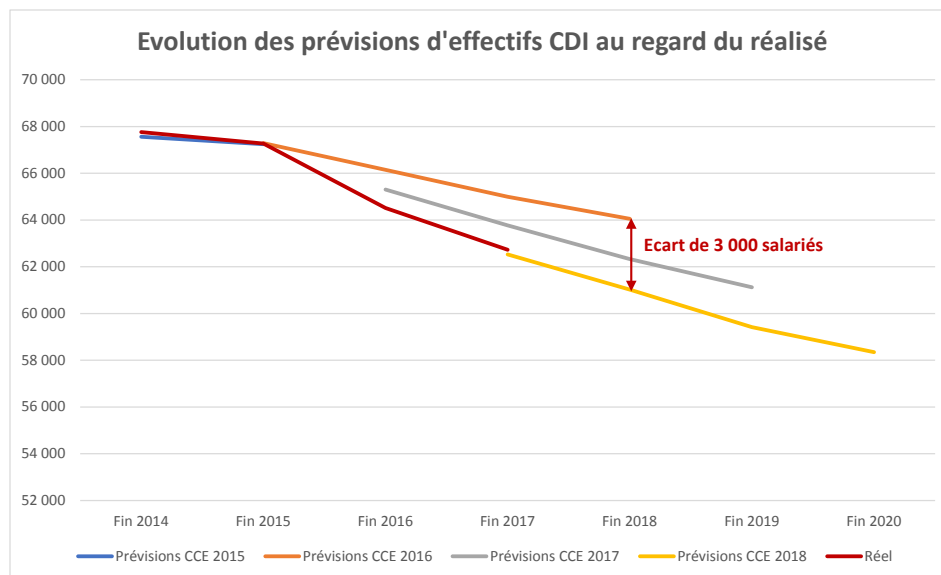
Evolution des effectifs CDI



- La baisse des effectifs engagée en 2015 se poursuit sur l'exercice 2017, avec un effectif de 62 724 salariés CDI.
- Le retrait des effectifs enregistré cette année concerne près de 1 800 agents. C'est 1 000 de moins qu'en 2016, année où le retrait a concerné près de 2 800 salariés.
- Comme l'an passé, les effectifs statutaires sont les seuls touchés par ce recul alors que les CDI non statutaires continuent leur progression à un rythme régulier, même si leur nombre demeure inférieur à 500 et si leur poids reste en-deçà de 1 % de l'effectif total.
- L'effectif retrouve aujourd'hui son niveau de fin 2011.

... mais va bien au-delà des prévisions fournies lors de la consultation sur les orientations stratégiques...

- Le retrait des effectifs constaté en 2017, plus modeste que celui observé lors de l'exercice précédent (-2.8 % contre -4.1 % en 2016), est toutefois, encore cette année, bien plus fort qu'attendu. En effet, les prévisions communiquées dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques 2016-2018, tablaient - pour les plus pessimistes - sur un effectif au 31.12.2017 de 64 350 agents. La trajectoire d'emploi réalisée cette année affiche donc un effectif inférieur de 2.5% (soit 1 626 agents) par rapport aux prévisions les plus basses.
- Notons à cet égard, que le constat d'un décrochage entre les prévisions et les réalisations en termes de trajectoire d'emploi n'est pas nouveau : il est même systématique depuis 2015, les retraits d'effectifs attendus étant chaque année dépassés. On constate in fine un écart de 3 000 salariés CDI entre les prévisions d'effectifs au 31/12/2018 données au CCE du 21 janvier 2016 et celles communiquées au CCE du 21 décembre 2017.



... du fait du recul plus fort que prévu des effectifs de l'ensemble des directions, et notamment de la DCO et du siège, ainsi que de la DIG en 2017

- En 2016, comme en 2017, les effectifs de fin d'année se sont avérés plus faibles que prévus lors de la consultation sur les Orientations stratégiques, ce pour l'ensemble des directions, et principalement sur :
 - la DCO avec un écart négatif par rapport aux prévisions de 8 % en 2016 et de 7 % en 2017
 - Le siège avec un écart négatif de près de 5 % en 2016 et 4 % en 2017
 - La DIG avec un écart négatif de 4 % en 2017
- À fin 2017, les effectifs sont ainsi au niveau qu'anticipait pour fin 2018 les orientations stratégiques présentées en janvier 2017 (entre 61 700 et 62 950 CDI).
- Pour autant, les prévisions d'effectif sont à nouveau revues à la baisse pour 2018, un nouveau recul étant attendu à hauteur de 1 664 salariés sur l'année.

Evolution des effectifs prévisionnels par direction										
	CDI réels fin 2015	Prévisions fin 2016 (CCE janvier 2016)	CDI réels fin 2016	Var réel / prév 2017	Ecart réel / prév 2017	Prévisions fin 2017 (CCE janv 17)	CDI réels fin 2017	Var réel / prév 2017	Ecart réel / prév 2017	Prévisions fin 2018 (CCE déc 17)
EDF SA	67 084	66 150	64 351	-2.7%	-1 799	63 775	62 724	-1.6%	-1 051	61 020
DPNT	31 913	31 620	31 243	-1.2%	-377	30 950	30 931	-0.1%	-19	30 508
DIPNN	4 038	4050	3 981	-1.7%	-69	4 010	4 006	-0.1%	-4	3 990
DPIH	5 877	5 830	5 680	-2.6%	-150	5 650	5 526	-2.2%	-124	5 445
DSEI	2 985	2 995	2 986	-0.3%	-9	3 005	3 021	0.5%	16	3 028
R&D	2 127	2 050	2 029	-1.0%	-21	1 970	1 951	-1.0%	-19	1 890
DOAAT	429	427	416	-2.6%	-11	418	406	-2.9%	-12	403
DCO	10 837	10 530	9 665	-8.2%	-865	9 610	8 926	-7.1%	-684	8 225
DSP	4 340	4 235	4 094	-3.3%	-141	4 000	3 963	-0.9%	-37	3 833
DIG	1 357	1 215	1 210	-0.4%	-5	1 140	1 094	-4.0%	-46	990
DAG	1 007	995	982	-1.3%	-13	940	924	-1.7%	-16	875
SIEGE	2 174	2 170	2 065	-4.8%	-105	2 050	1 976	-3.6%	-74	1 875
Total	67 084	66 117	64 351	-2.7%	-1 766	63 743	62 724	-1.6%	-1 019	61 060

Le retrait des effectifs concerne tout particulièrement la DIG et la DCO...

Répartition des effectifs CDI au 31.12 par direction

	2014*	2015*	2016*	2016**	2017**	Var. (%)	Diff.
DAG	1 003	1 007	982	982	924	-5.9%	-58
DCO (hors EOS)	11 500	10 837	9 665	9 707	8 926	-8.0%	-781
DIG	1 380	1 357	1 210	1 210	1 094	-9.6%	-116
DIPNN	3 997	4 038	3 981	3 986	4 006	0.5%	20
DOAAT	461	429	416	416	406	-2.4%	-10
DPIH	5 816	5 877	5 680	5 687	5 526	-2.8%	-161
DPNT	31 775	31 913	31 243	31 315	30 931	-1.2%	-384
DSP	4 418	4 340	4 094	4 101	3 963	-3.4%	-138
R&D	2 121	2 127	2 029	2 032	1 951	-4.0%	-81
SEI	3 005	2 985	2 986	2 993	3 021	0.9%	28
Siege	2 089	2 174	2 065	2 089	1 976	-5.4%	-113
Total	67 565	67 084	64 351	64 518	62 724	-2.8%	-1 794

(source : Evolution Emploi 2017)

(effectifs en part électricité)

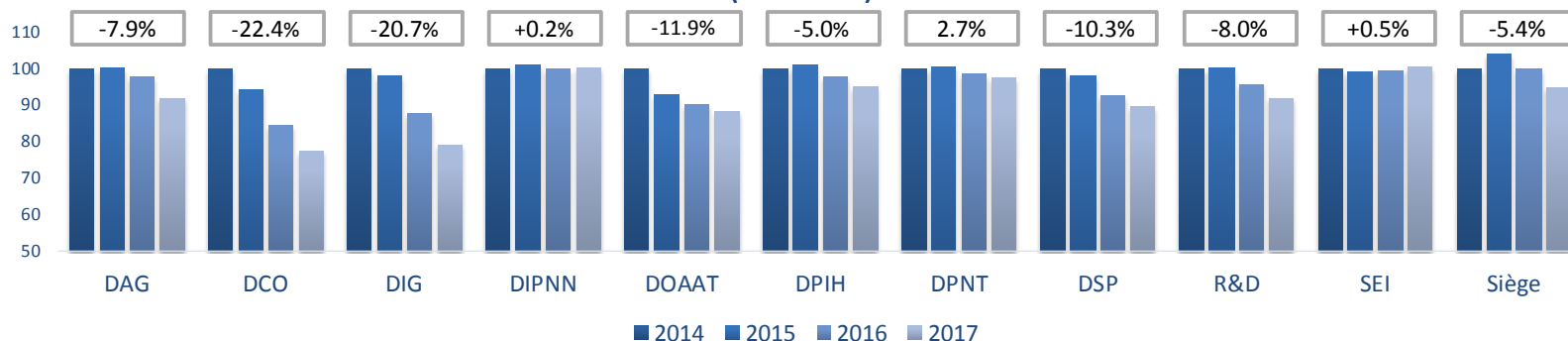
* Ancien mode de calcul ** Mode de calcul bilan social

- En 2017, comme en 2016, la DCO et la DIG sont en proportion particulièrement impactées par la baisse des effectifs, enregistrant un retrait respectif de – 8 % et – 10 %. La DAG et le siège sont également concernés à hauteur de – 6 % et – 5 %.

- Au total, depuis 2014, l'entreprise a perdu 4 841 emplois, soit un retrait de – 7 %.

- Plus de 50 % de ce recul a pour origine la seule DCO, avec une perte de près de 2 600 emplois.

Evolution des effectifs CDI par direction
(2014 = 100)



*Une modification du mode de calcul des effectifs qui impacte très légèrement le nombre de salariés par direction et au global, mais ne change pas fondamentalement les évolutions

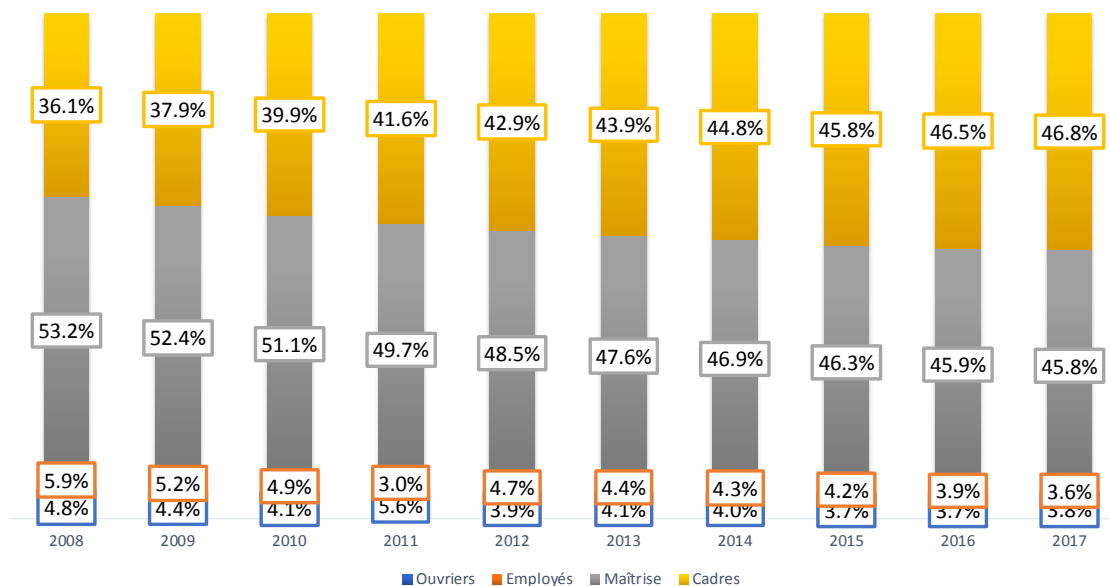
... ainsi que les effectifs Exécution, la part des cadres poursuivant sa progression

- Si depuis 2015, les trois collèges subissent des pertes d'effectifs, c'est le collège Exécution qui est proportionnellement le plus touché. **Il perd en effet plus de 5 % de ses effectifs chaque année** sur les trois dernières années. Un pic semble avoir été atteint en 2016 avec -7.8 %, mais la diminution constatée en 2017 reste élevée (-5 %, soit 248 agents, solde qui s'articule autour d'environ 390 promotions vers la maîtrise, de 300 embauches et de 240 départs).
- En découle une **reconfiguration progressive, mais marquée de la structure des effectifs par collège** : la part des cadres dans l'entreprise s'établit désormais à près de 47 %, plus de 10 points supérieure à la situation fin 2008.

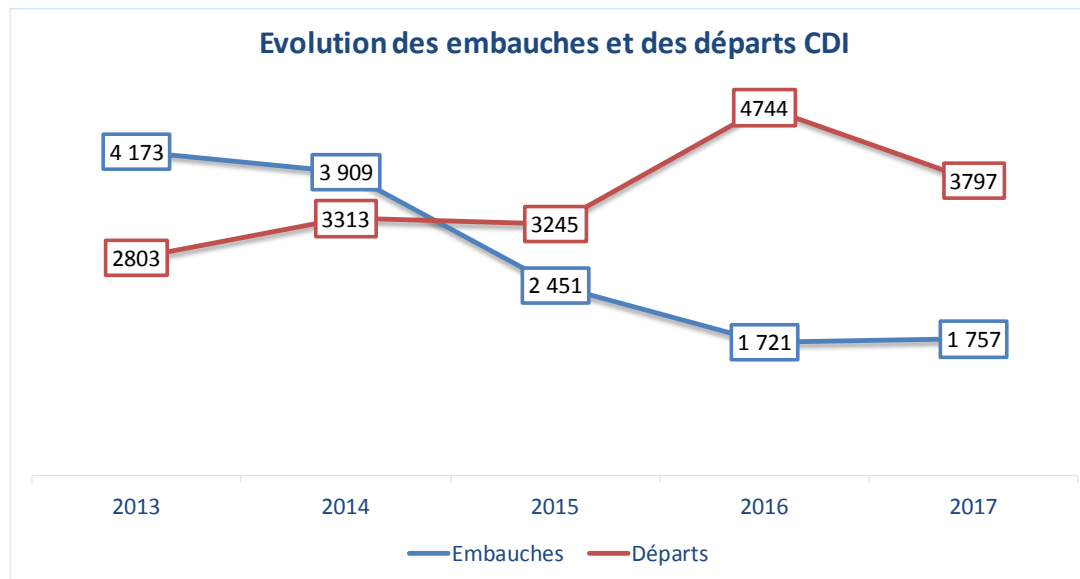
Evolution des effectifs par collège

	2014	2015	2016	2017
Exécution	-0.58%	-5.65%	-7.76%	-5.07%
Maîtrise	-0.04%	-2.01%	-4.85%	-2.93%
Cadres	3.55%	1.54%	-2.71%	-2.26%
Total	1.49%	-0.72%	-4.10%	-2.78%

Répartition des effectifs au 31.12 par collège



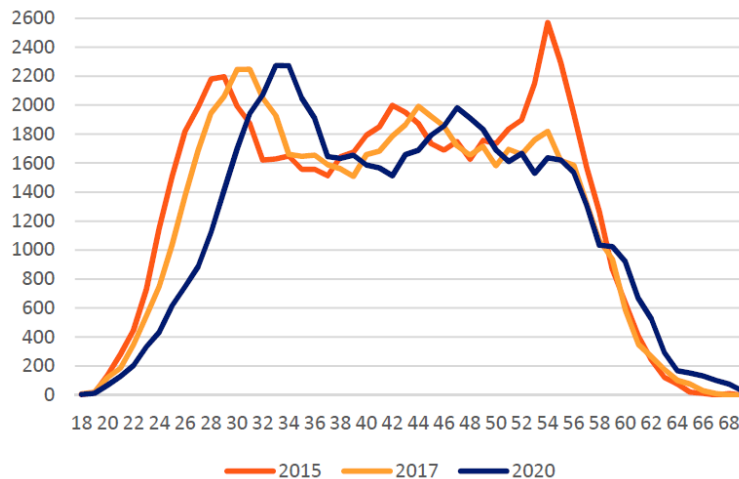
Le nombre de départs reste élevé en 2017...



- Une augmentation continue et significative des effectifs a eu lieu entre 2010 et 2014, avec une hausse de plus de 9 % du nombre d'agents, notamment par l'embauche d'environ 15 000 salariés sur la période, en lien avec la nécessité d'anticiper les départs en retraite et la mise en place des pépinières.
- Depuis 2015, une vague de départs succède à la vague de recrutements des années précédentes. Après le nombre de sorties très important de 2016, principalement en raison des départs en retraite, 2017 marque le pas, tout en enregistrant un niveau nettement supérieur à celui de la période 2013-2015, avec près de 3 800 départs dont 2 000 sur le collège-cadre (53 % du total).
- 75 % des départs ont pour origine la retraite en 2017, qui reste donc, de loin, le principal motif de sortie. Les mobilités vers les sociétés extérieures (plus de 600 en 2017) et, dans une moindre mesure, les démissions (200 en 2017) atteignent toutefois des niveaux qui ne sont plus anecdotiques.
- Cependant, avec 1 700 recrutements de CDI, 2017 témoigne d'une légère reprise des embauches, qui concerne exclusivement l'Exécution (+10.2 % de recrutements), la Maîtrise (+4.9 % de recrutements) et plus spécifiquement la DPNT qui est destinataire de 58 % des embauches externes.

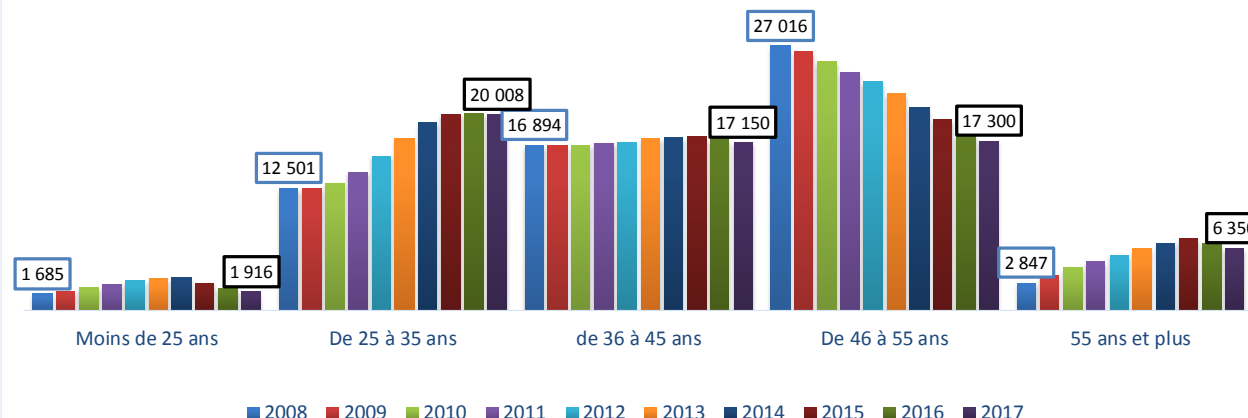
... s'appuyant sur une pyramides des âges favorable qui, profondément transformée par les deux derniers exercices, présente désormais moins de réserve de départs naturels dans les prochaines années....

Evolution prévisionnelle de la pyramide des âges d'EDF SA



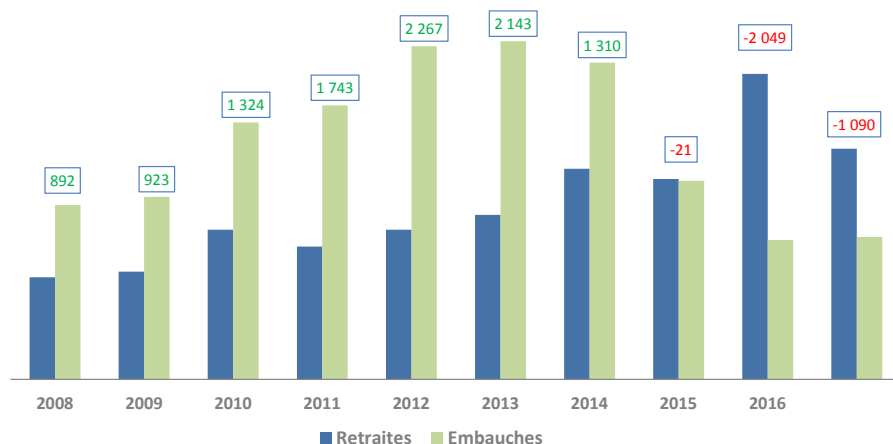
- 2017 a marqué la quasi-disparition de la « bosse » représentée par les effectifs de 54 à 56 ans, disparition que les effectifs recrutés en 2013/2014, notamment dans le cadre des pépinières, visaient à anticiper.
- Cette disparition concrétise pour l'entreprise le tarissement d'un outil de gestion « naturel » de sa trajectoire d'emploi.
- Elle ne saurait cependant occulter la persistance pour certaines directions (DAG, DIG, DSP, Siège), d'un taux d'agents de plus de 56 ans avoisinant les 20 % de leur effectif.
- À l'autre extrémité de la pyramide des âges, le retrait des effectifs les plus jeunes est de plus en plus prégnant : la tranche des moins de 25 ans a perdu 14 % de ses effectifs en 2017, mais c'est aussi celle qui a connu le recul le plus important sur la période 2014-2017 (-21 %).

Evolution des pyramides des âges depuis 2008 - EDF SA



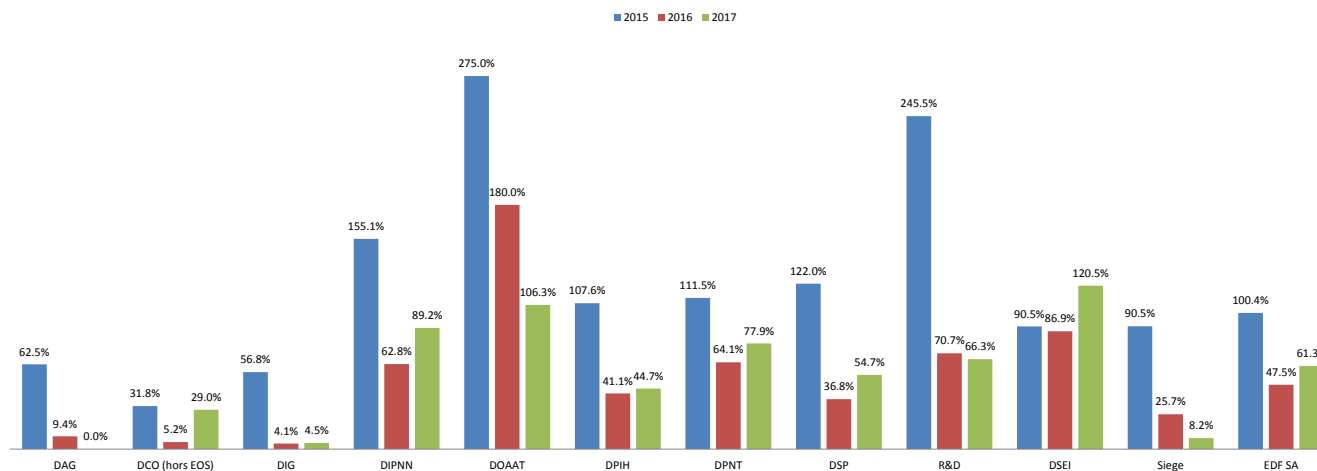
... et sur une limitation des embauches externes pour remplacer les départs

Evolution des embauches en CDI et des départs en retraite



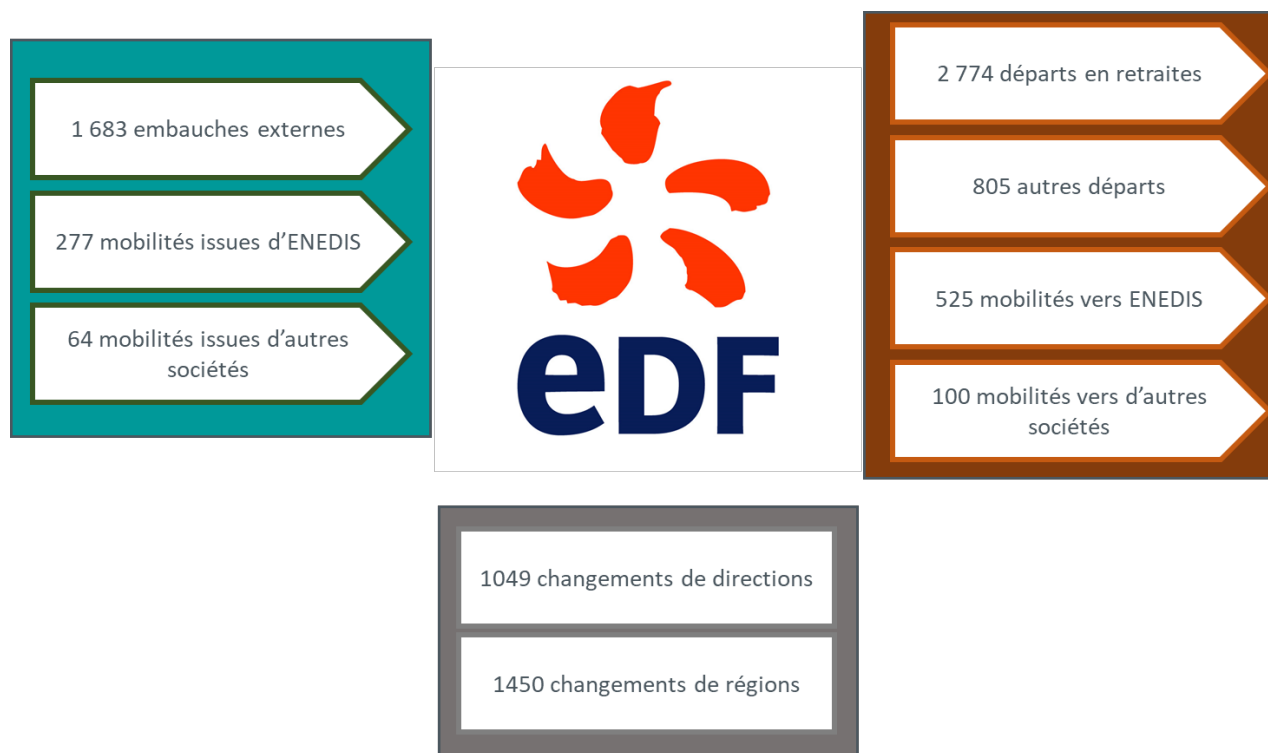
- Le taux de remplacement des départs de toutes natures par des arrivées (mobilités entrantes ou recrutements) constaté en 2017 est de 48 % (46 % selon le bilan social qui ne prend pas en compte les arrivées des sociétés des IEG). Ce dernier est certes en amélioration par rapport à l'an passé (36 %), mais sans commune mesure avec ce qui pouvait être observé en 2014 (117 %) voire même en 2015 (75 %).
- Plus spécifiquement, le taux de remplacement des seuls départs en retraite par des recrutements externes s'établit en 2017 à plus de 60 %, mais montre de fortes disparités d'une direction à l'autre. Ainsi, seule la SEI (dont le maintien du taux de remplacement est garanti par accord d'entreprise) et la DOAAT voient leurs départs à la retraite intégralement compensés par les embauches.

Taux de remplacement des retraites par les embauches directes par direction



Dans ce cadre contraint, la mobilité devient un enjeu prioritaire pour l'entreprise...

- Avec un solde négatif de 284 agents, **les mobilités externes** (avec les autres sociétés du groupe ou des IEG) contribuent à la baisse des effectifs, le déséquilibre étant lié aux mouvements avec ENEDIS. On note le rôle central de la DCO dans ces mouvements d'effectifs, notamment vers ENEDIS (304 départs vers cette société contre 350 en 2016).



... mais ne fait pas encore l'objet en 2017
d'un suivi suffisamment opérationnel...

Mouvements par direction intervenus sur l'année en 2017

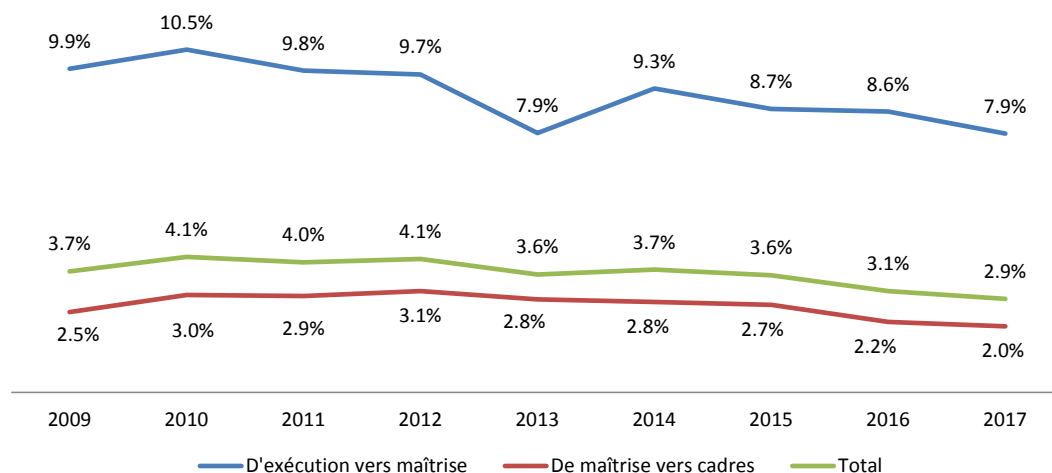
	Embauches externes	Mobilités entrantes Enedis	Mobilités entrantes autres sociétés	Mobilités entrantes intra EDF	Total entrées	Part des mobilités dans les entrées	Départs en retraite	Autres départs	Mobilités sortantes Enedis	Mobilités sortantes autres sociétés	Mobilités sortantes intra EDF	Total départs	Part des mobilités dans les départs
DAG		11	1	66	78	100.0%	45	14	35	3	43	140	57.9%
DCO	112	15	3	35	165	32.1%	393	210	304	10	146	1 063	43.3%
DIG	5	11	2	37	55	90.9%	110	16	13	2	33	174	27.6%
DIPNN	115	9	2	196	322	64.3%	130	56	7	7	143	343	45.8%
DOAAT	17	5	1	25	48	64.6%	16	10	3	4	27	60	56.7%
DPIH	112	25	12	74	223	49.8%	262	46	14	11	79	412	25.2%
DPNT	990	96	22	310	1 418	30.2%	1 276	274	51	35	270	1 906	18.7%
DSP	116	42	5	108	271	57.2%	212	50	40	9	128	439	40.3%
R&D	65	8	3	32	108	39.8%	98	29	8	9	56	200	36.5%
DSEI	142	33	11	28	214	33.6%	122	21	23	5	16	187	23.5%
Siège	9	22	2	138	171	94.7%	110	79	27	5	108	329	42.6%
Total	1 683	277	64	1 049	3 073		2 774	805	525	100	1 049	5 253	

- La réorientation de la politique emploi d'EDF, privilégiant la mobilité aux recrutements externes, se lit également à travers les **mobilités intra-directions au sein d'EDF SA**. Elles servent essentiellement la DPNT, qui accueille près de 30% des mobilités internes et est à l'origine de 25% d'entre elles, alors que 14% ont pour origine la DCO.
- Le projet **My Job** lancé début 2018 devrait intensifier ce phénomène, avec des objectifs de mobilités entrantes en provenance des directions tertiaires qui sont désormais donnés aux directions techniques.
- Comme indiqué en préambule, la question de la traçabilité des mobilités reste néanmoins à améliorer, compte tenu de l'enjeu que représente désormais cette thématique pour l'entreprise, les mouvements vers et depuis les autres sociétés du groupe et des IEG n'étant pas précisément suivis (à l'exception d'ENEDIS et de RTE).

... et paradoxalement la politique promotionnelle fléchit

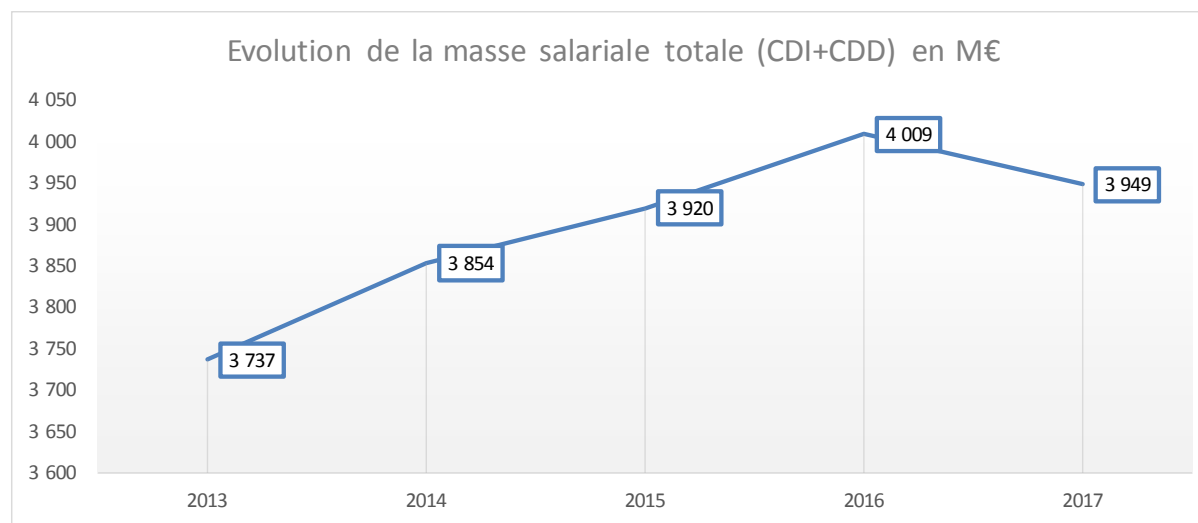
- **Le taux de changement de collège est orienté à la baisse** depuis plusieurs années maintenant. Il s'établit désormais à moins de 3 % au niveau de l'entreprise, soit un point de moins que dans les années 2010-2012.
- Parallèlement le nombre de changements de plages et de GF est également en retrait :
 - Le taux de changement de plages se situe à 5.3 % en 2017 vs 6.9 % en 2014
 - Le taux de changement de GF est de 12.7 % en 2017 vs 14.8 % en 2016
- Cette situation peut paraître paradoxale alors qu'est mise en avant la nécessité d'opérer des mobilités, des redéploiements, des reconversions et que l'entreprise affirme que *"l'ambition humaine d'EDF intègre également les enjeux de reconnaissance, de développement des compétences et des parcours professionnels"* (source : Orientations stratégiques 2018-2020).

Evolution des taux de promotions au sein d'EDF SA

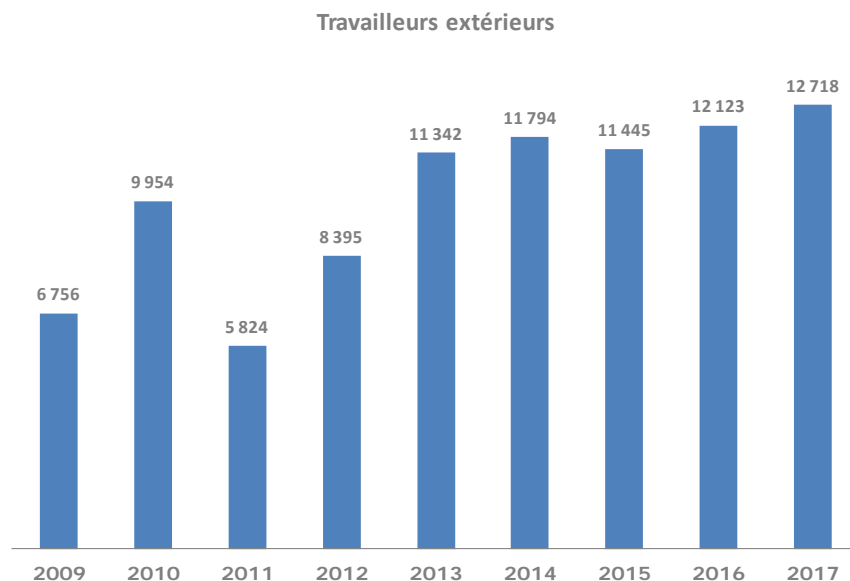


L'ensemble de ces éléments se reflète dans l'évolution de la masse salariale, qui apparaît en retrait, intégrant le recul des effectifs associé à un effet de Noria

- La masse salariale d'EDF SA est orientée à la baisse pour la première fois en 2017, intégrant en cela :
 - La baisse des effectifs moyens de 4.3 % en 2017, avec de nombreux départs de salariés anciens remplacés par des salariés jeunes et sans ancienneté
 - La politique de modération salariale avec une enveloppe globale à hauteur de 1.2 %
 - Et a contrario :
 - L'évolution de la structure de qualification, avec la part croissante du collège-cadre
 - L'effet en année pleine des compensations financières octroyées dans le cadre du passage au forfait jour en 2016
 - Une forte augmentation des rémunérations complémentaires liée notamment à l'octroi d'une prime exceptionnelle visant à compenser la baisse de l'intéressement et d'une prime "premiers revenus"



Parallèlement, la hausse du recours aux prestataires extérieurs traduit un niveau d'activité qui reste élevé et que la baisse des effectifs internes ne permet pas d'assurer



- Certes la baisse des effectifs continue à concerner avant tout les fonctions support et commerciales, diminution ciblée que l'entreprise justifie par un contexte de marché incertain.
- Cependant les baisses d'effectifs touchent dans des proportions variées l'ensemble des directions de l'entreprise, y compris quand celles-ci sont confrontées à une activité importante, exigée notamment par la mise en œuvre de grands projets (Grand Carénage, Flamanville 3) et qui requiert un niveau de main d'œuvre que les effectifs internes ne permettent plus nécessairement d'assurer.
- Ainsi, le recours aux travailleurs extérieurs, que nous ne pouvons mesurer que par l'indicateur imparfait et incomplet qui figure dans le bilan social, augmente pour la troisième année consécutive.

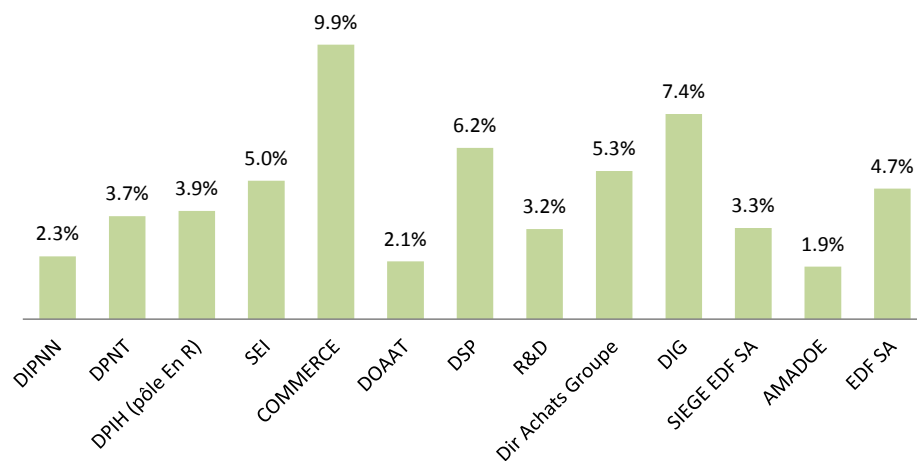
Le taux d'absentéisme poursuit sa progression et se maintient à un niveau élevé dans les directions impactées par les diminutions d'effectifs...

Taux d'absentéisme par qualification et contrat

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16
Statutaires	3.92%	3.83%	3.80%	3.88%	3.95%	+0.07 pts
Exécution	10.04%	9.79%	9.41%	10.02%	10.16%	+0.14 pts
Maîtrise	4.72%	4.68%	4.70%	4.86%	4.86%	-
Cadre	1.92%	1.89%	1.97%	1.99%	2.16%	+0.17 pts
Non statutaires CDI	1.93%	2.11%	1.99%	1.89%	2.01%	+0.12 pts
Exécution	9.73%	10.88%	5.66%	1.74%	2.48%	+0.74 pts
Maîtrise	9.91%	10.57%	6.94%	4.16%	6.36%	+2.20 pts
Cadre	1.29%	1.52%	1.70%	1.82%	1.85%	+0.03 pts
Total CDI	3.90%	3.82%	3.79%	3.87%	3.94%	+0.07 pts

Source : Bilan social

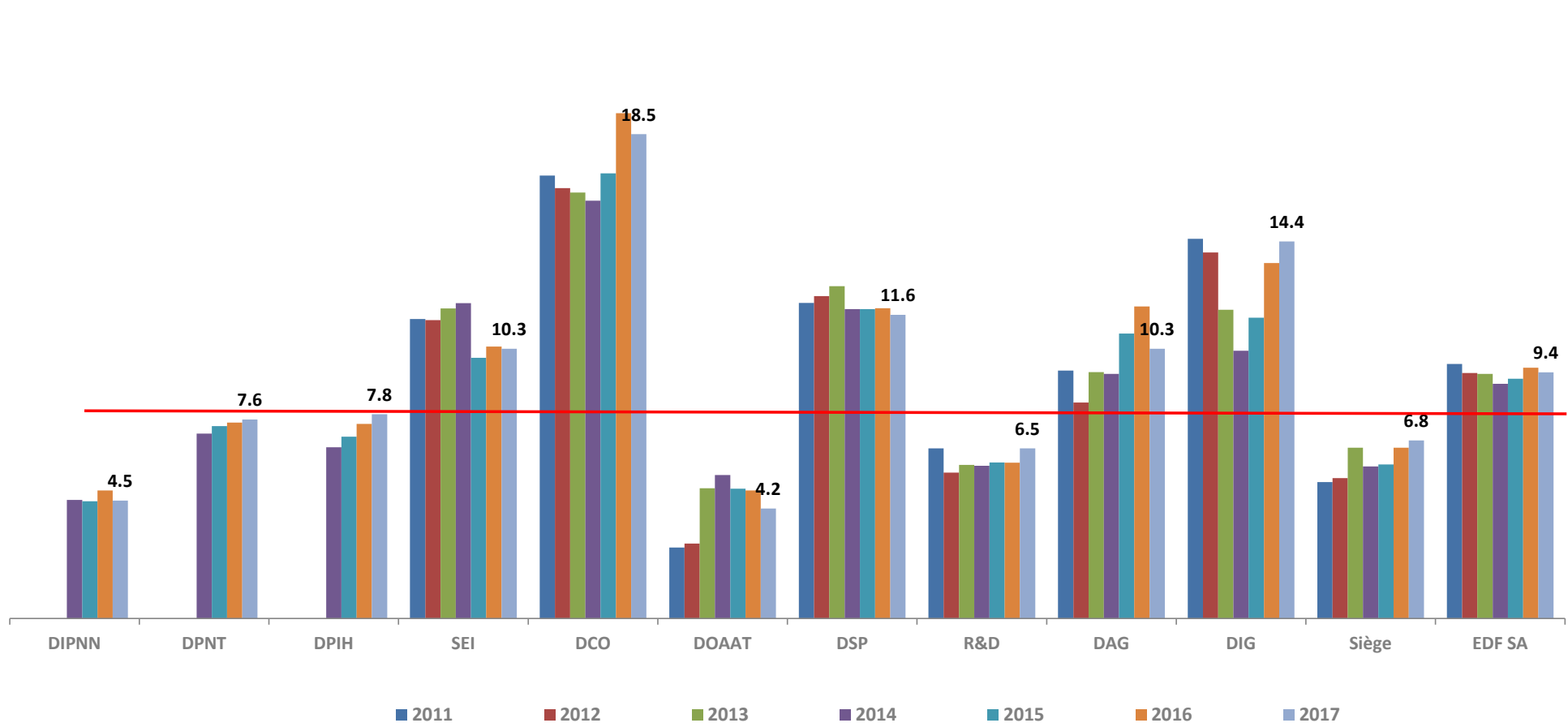
Taux d'absentéisme pour maladie, AT et mi-temps thérapeutique par direction



- Le taux d'absentéisme pour maladie, accident de travail, de trajet et maladie professionnelle augmente pour la quatrième année consécutive, tout en restant en deçà de la moyenne des entreprises en France. Néanmoins, cette progression tendancielle et son niveau particulièrement élevé pour les agents statutaires Exécution, à 10 %, nous semblent préoccupants.
- D'autant que des différences sensibles existent entre les directions, la direction Commerce et la DIG, particulièrement concernées par les réorganisations en cours, enregistrant toujours des niveaux nettement supérieurs aux autres directions.

... l'objectif de 8 jours d'arrêt en moyenne par salarié à horizon 2020
semblant difficile à atteindre dans le contexte de profonds changements
que connaît l'entreprise

Historique du nombre de jours moyen d'absence par agent pour maladie et AT



L'effort de formation reste très conséquent malgré une diminution indéniable...

Evolution des effectifs et des recrutements					
	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16
Effectif mensuel moyen (CDD+CDI)	71 626	70 129	67 098	-4.3%	-3 031
Recrutements	2 451	1 721	1 757	2.1%	36
Masse salariale en K€	3 854 000	3 949 000	3 890 000	-1.5%	-59 000

Source : bilan social

Evolution de l'effort formation EDF SA en termes de dépenses et de salariés formés					
En K€	2015	2016	2017	Var. (%)	Diff.
Plan de formation	400 210	365 678	327 966	-10.3%	-34
Versements obligatoires	41 163	41 946	41 402	-1.3%	-33
Pourcentage de la masse salariale	10.8%	9.8%	9.0%	-8.2%	-32
Part des dépenses au titre des versements légaux	1.0%	1.0%	1.0%	0.0%	-31
Nombre de salariés formés (tous types de contrats dont alternance)	63 888	61 998	59 703	-3.7%	-2 295
Total	441 373	407 624	369 369	-9.4%	-67

Source : coûts bilan formation 2016 et 2017

- Avec 59 703 salariés formés, plus de 4 millions d'heures de formation, et une dépense globale de 369 M€, l'effort de formation est très conséquent à EDF SA en 2017.
- Comme en 2016, il connaît cependant une baisse indéniable que traduit la diminution de 0.8 pt du pourcentage de la masse salariale qui lui est dédié. L'investissement financier en la matière passe ainsi à 9 % de la masse salariale (contre 9.8 % en 2016), l'exercice 2017 s'inscrivant en outre dans un contexte de diminution de cette dernière.
- Cette évolution est certes à mettre au regard de celle des effectifs de l'entreprise et de la politique de recrutement. La direction l'explique également par les innovations pédagogiques (taux de digitalisation porté à 13 % en 2017).
- Cependant, force est de constater que les dépenses de formation diminuent cette année comme l'an passé dans des proportions plus importantes que les effectifs, alors que :
 - les recrutements augmentent légèrement,
 - la politique de mobilité/redéploiement/reconversion, devenue l'un des enjeux stratégiques de l'entreprise, devrait s'accompagner d'un renforcement des formations destinées à accompagner les agents dans cette démarche.

... dont témoignent les principaux indicateurs formation orientés à la baisse

Principaux indicateurs formation

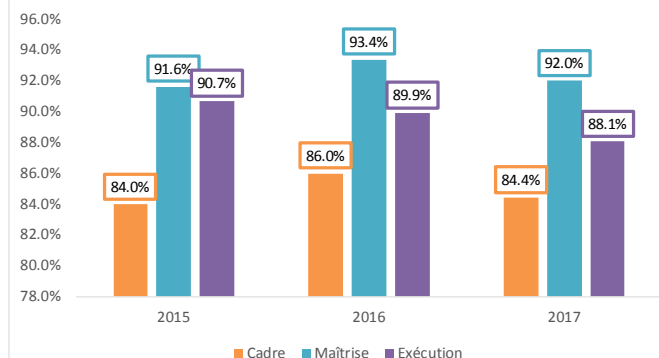
	2015	2016	2017	Var 17/16
Durée moyenne par salarié formé	79	72	68	-10.0%
Durée moyenne par salarié à l'effectif	70	64	60	-8.3%
Taux d'accès	88.1%	89.7%	88.2%	-1.5 pts
Coût moyen par salarié formé	6 258 €	5 898 €	5 493 €	-5.8%

Source fichier formation 2015/2016/2017

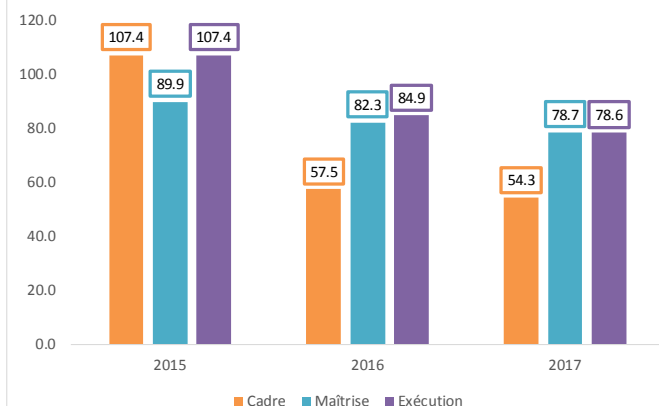
*selon la méthodologie choisie par le cabinet 3e, seuls sont pris en compte les salariés relevant du cas général, à l'exclusion des alternants, stagiaires, médecins etc), d'où des indicateurs qui peuvent différer légèrement de ceux affichés dans le bilan formation EDF SA 2017

- Durée moyenne de formation par salarié formé, nombre de salariés formés, coût moyen par salarié formé s'inscrivent dans une tendance baissière.
- Ces indicateurs sont le reflet :
 - du raccourcissement des parcours de formation proposés,
 - de l'optimisation budgétaire opérée par l'entreprise dans sa politique formation. En effet, si tous les postes budgétaires relatifs à la formation sont en diminution, on note la baisse conséquente des achats pédagogiques externes (-16.2 %),
 - du ralentissement général des embauches au cours des dernières années et corrélativement des actions de formation envers les jeunes embauchés, même si 2017 semble témoigner d'une inversion de tendance en la matière.

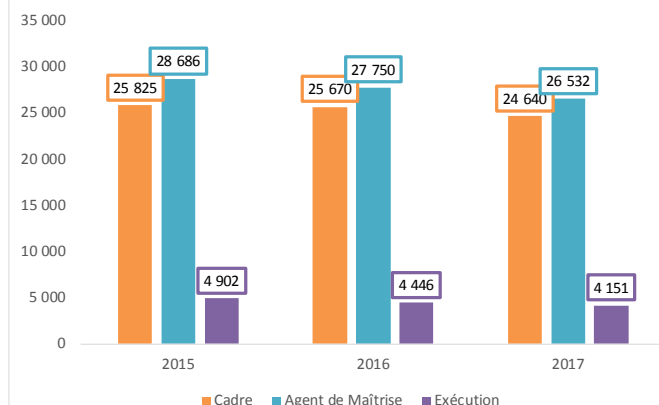
Taux d'accès selon le collège



Durée moyenne selon le collège

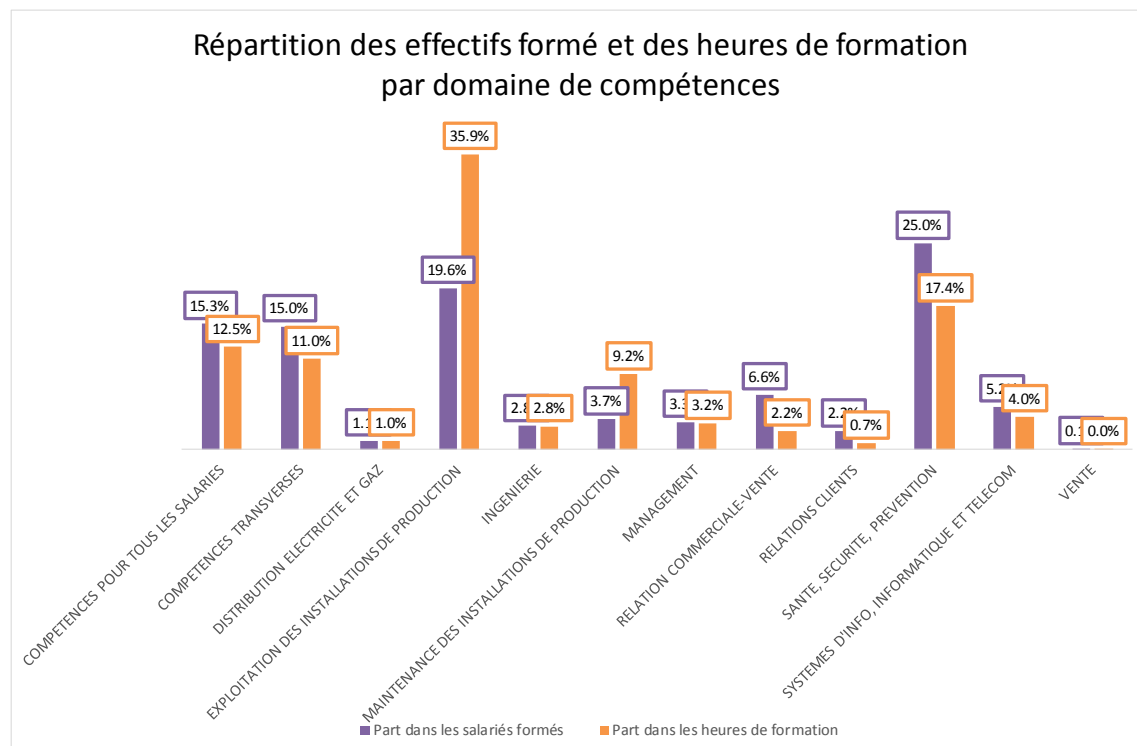


Nombre de salariés formés (cas général)

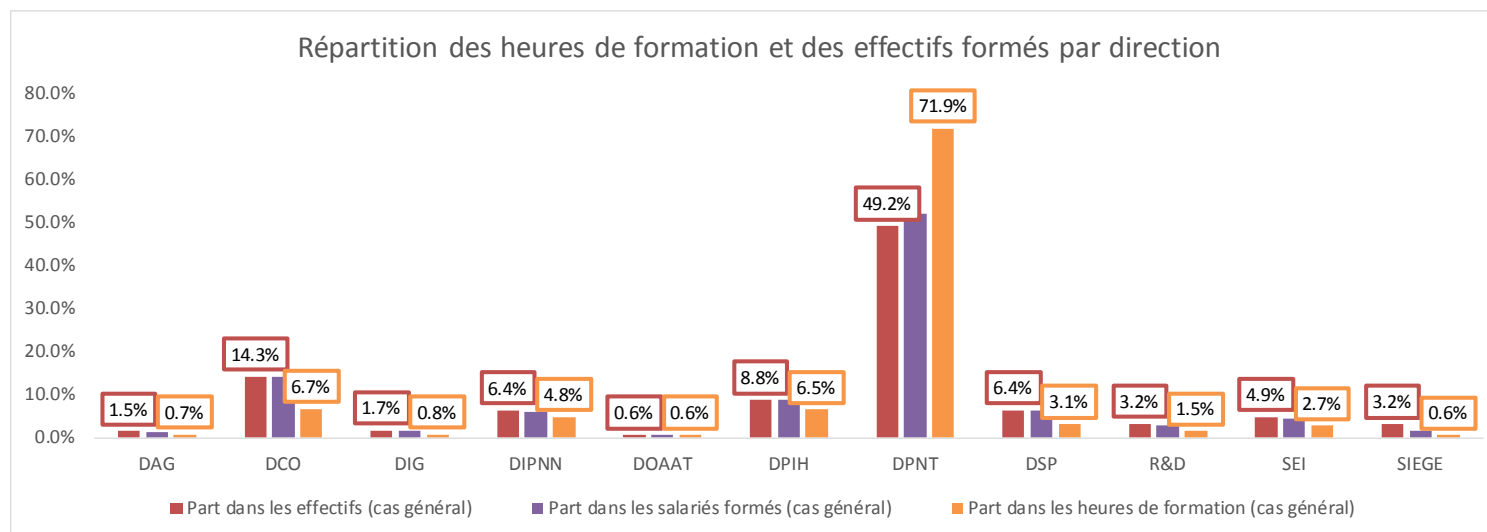


L'exploitation des installations de production et la santé/sécurité restent les principaux domaines de formation

- Pour ce qui concerne 2017, on constate la primauté des formations techniques (exploitation des installations de production) et des formations santé, sécurité, prévention, sans savoir ce qui, parmi les heures de formations dispensées, relève d'obligations métiers (habilitation...), d'obligations d'entreprise (SST, incendie), ou simplement de l'adaptation au poste de travail ou du développement des compétences.

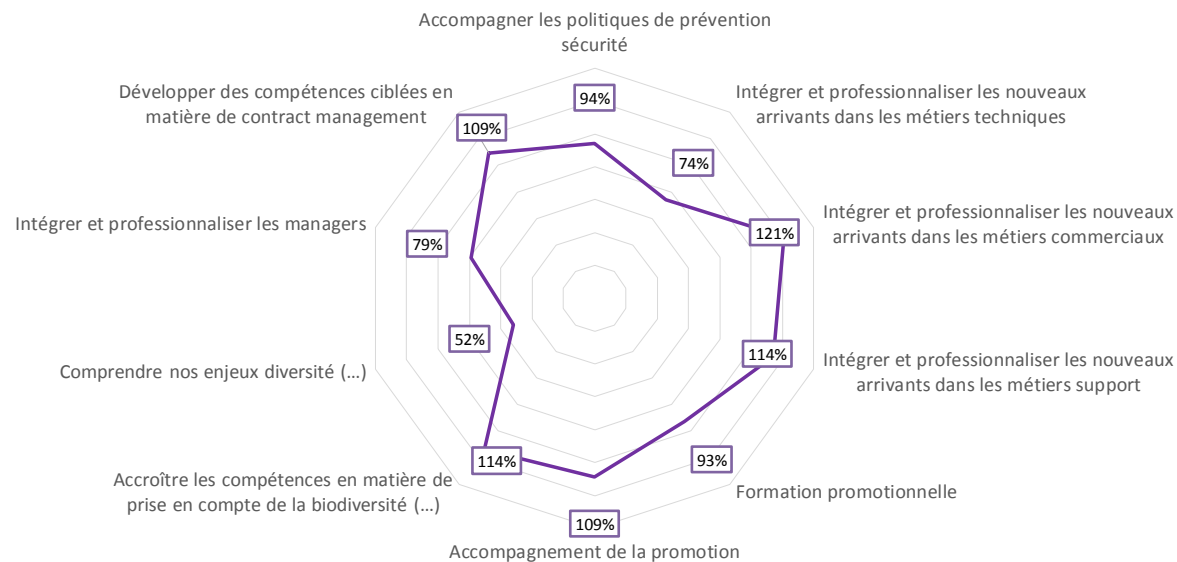


- La DPNT reste la direction qui a bénéficié proportionnellement du plus grand nombre de salariés formés et du plus grand nombre d'heures de formation.

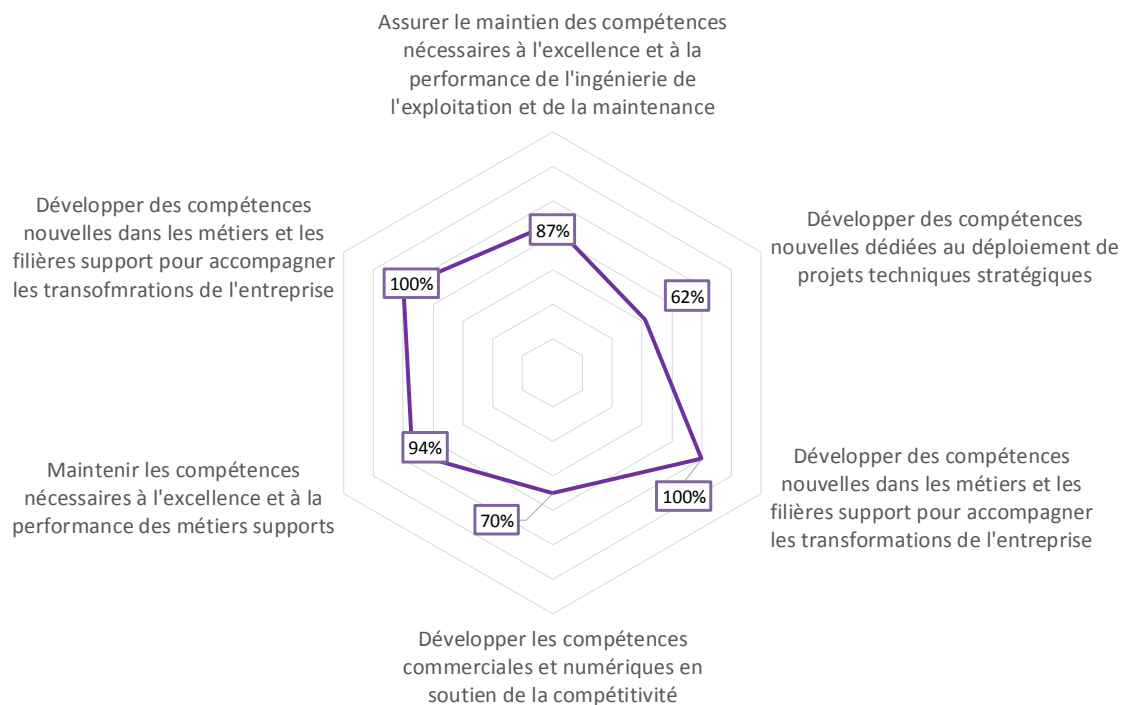


Alors que les prévisionnels de formation donnent lieu à des taux de réalisation plutôt élevés bien que disparates...

Taux de réalisation des OFE transverses



Taux de réalisation des OFE techniques, support, commerce



... l'évolution du recours à certains dispositifs devra faire l'objet d'une attention particulière dans le cadre d'une entreprise qui se réorganise...

Evolution de l'utilisation des dispositifs : CIF, BC, VAE, CPF, PP (via employeur)				
	2016		2017	
	Effectif	Nb heures	Effectif	Nb heures
CIF	129	-	115	-
Bilan de compétences	7	422	93	1 773
VAE	72	1 022	84	1 430
CPF	5	98	84	11 452
Période de professionnalisation	377	80 593	311	70 875
Actions de formation diplômantes	565	121 767	403	98 341

source : bilans formation 2016/2017

- Le nombre de CPF mobilisés par l'intermédiaire de l'entreprise avec un abondement a connu un important développement en 2017, ainsi que le nombre de bilans de compétences, même si le déploiement de ces dispositifs reste toujours modeste au regard de l'effectif. Ces indicateurs peuvent illustrer les questions que se posent les salariés dans un contexte d'incertitude.
- Paradoxalement, le nombre d'actions de formation diplômantes ou certifiantes est en net recul dans un contexte où les enjeux de mobilités et d'employabilité sont mis en avant, ce qui pose question.

... et dans le contexte d'une nouvelle réforme de la formation

Le **compte personnel de formation** (CPF) de chaque salarié sera crédité de **500 €/an** avec un plafond de 5000 € (800 €/an sur le CPF pour les salariés non qualifiés avec un plafond de 8000 €)



Eligibilité au CPF de toutes les formations inscrites au **répertoire national des certifications** et à l'inventaire et de certaines autres actions (bilan, VAE, permis...). Fin du système de liste.



Une appli mobile pour mobiliser le CPF, s'informer sur les formations (dont le taux d'insertion, les coûts, des comparateurs), s'inscrire à celles-ci et régler les prestataires en direct



Formations longues : à défaut de CPF suffisant, création d'un abondement pour des projets de transition professionnelle, après un accompagnement par un conseiller habilité (**fin du CIF**)



Droit à un accompagnement individuel gratuit (**conseil en évolution professionnelle**) pour aider projet de formation longue, ou de reconversion



La **redéfinition de l'action de formation** (finançable au titre de la formation professionnelle) intégrant la formation réalisée en **situation de travail**.



Suppression des catégories du plan de formation renommé "**Plan de développement des compétences**", mais avec un maintien de l'obligation d'employabilité des salariés.



Les entreprises s'acquitteront d'une seule cotisation, au lieu de deux actuellement (1 % formation et taxe d'apprentissage). Mais la contribution totale restera inchangée



Financements collectés par l'**URSSAF**, puis centralisé par la **caisse des dépôts** qui paiera directement les organismes de formation



Suppression -à confirmer- de la **période de professionnalisation** qui constituait pour les entreprises un mode de financement non négligeable des parcours de formation longs



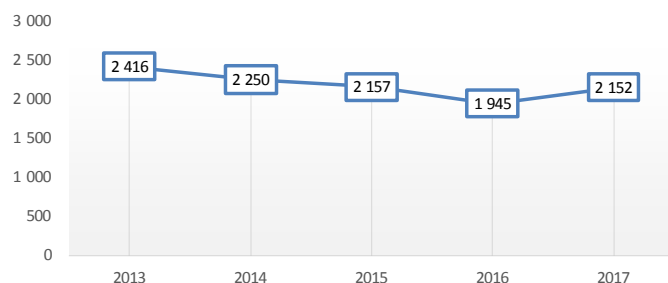
Le nombre d'alternants repart à la hausse après 3 ans de diminution

Nombre de contrats d'alternance conclus dans l'année

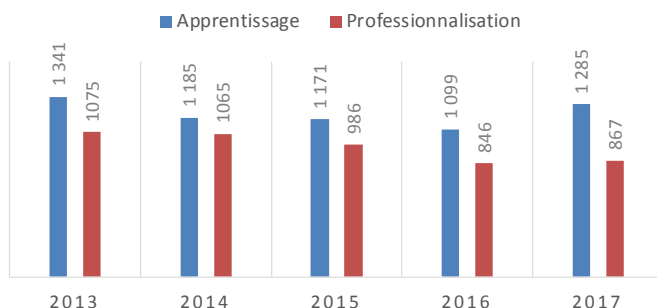
	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Apprentissage	1 341	1 185	1 171	1 099	1 285	16.9%	186	-4.2%	-56
Hommes	841	744	738	701	819	16.8%	118	-2.6%	-22
Femmes	500	441	433	398	466	17.1%	68	-6.8%	-34
Professionalisation	1 075	1 065	986	846	867	2.5%	21	-18.6%	-208
Hommes	464	441	412	320	360	12.5%	40	-22.4%	-104
Femmes	611	624	574	526	507	-3.6%	-19	-17.0%	-104
Total	2 416	2 250	2 157	1 945	2 152	10.6%	207	-4.4%	-264

Source : Bilan social

Evolution du nombre de contrats en alternance (apprentissage + contrat de professionnalisation)



Evolution du recours à l'alternance par type de contrat



Répartition des contrats en alternance par type de contrat

	2013	2014	2015	2016	2017
Apprentissage	55.5%	52.7%	54.3%	56.5%	59.7%
Professionalisation	44.5%	47.3%	45.7%	43.5%	40.3%

○ Avec 3 495 salariés en alternance présents dans les effectifs au 31.12.2017, le recours à l'alternance d'EDF SA connaît un rebond de 3.4 % en 2017 après avoir diminué pendant trois exercices consécutifs (-7.1 % en 2016, -5.6 % en 2015).

○ Les 2 152 nouveaux contrats 2017 (contre 1 945 en 2016) établissent le taux de remplacement des contrats achevés en 2017 à 106 % contre 88 % l'an passé.

○ Le taux d'alternants dans les effectifs tel que présenté dans le bilan emploi s'établit à 5.6 %, l'entreprise dépassant ainsi à nouveau cette année le seuil légal de 5 %.

○ La volonté de privilégier les contrats en apprentissage par rapport aux contrats de professionnalisation se lit clairement dans le bilan social : 59.7 % des contrats sont désormais des contrats d'apprentissage (contre 56.5 % l'an passé). Le nombre de contrats de professionnalisation diminue de 16.9 % en 2017.

La part d'alternants embauchés reste stable : 27.5 % d'entre eux voient leur contrat transformé en CDI à l'issue de leur alternance

Part des alternants dans les embauches

	2016		2017	
	Alternants	% d'alternants	Alternants	% d'alternants
DAG	1	20%	0	-
DCO (hors EOS)	19	79%	41	36.0%
DIG	3	60%	2	40.0%
DIPNN	25	31%	19	16.4%
DOAAT	3	17%	7	41.2%
DPIH	51	41%	49	41.9%
DPNT	431	39%	356	35.8%
DSP	22	18%	30	25.9%
R&D	4	6%	5	7.7%
SEI	42	32%	49	33.3%
Siège	2	20%	2	22.2%
Total	603	36.0%	560	32.9%

(sources : embauches CDD et alternants 2017)

Part d'alternants embauchés

	2016	2017
Alternants sortants	2202	2037
Alternants embauchés	603	560
Part d'alternants embauchés	27.4%	27.5%

(source : Bilan Alternance 2017)

- Dans l'accord compétences, EDF SA se fixe comme objectif que 25 % des embauches soient issues de l'alternance.
- En 2017, l'objectif est à nouveau atteint, même si le nombre d'alternants recrutés diminue de 7.1 %. En effet, avec 560 alternants embauchés, les alternants représentent 34.4 % des recrutés.
- La part des alternants qui sont embauchés à l'issue de leur contrat en alternance reste stable à 27.5 %.
- En 2017, 30 nouveaux alternants en situation de handicap (13 en contrats d'apprentissage et 17 en contrats de professionnalisation) ont été accueillis au sein d'EDF SA, pour un objectif de 30 alternants minimum par an fixé par l'accord Handicap 2016-2018.

Conclusions (1/2)

- Les effectifs poursuivent leur baisse en 2017, ces diminutions étant justifiées par la direction par :
 - La réduction de l'activité commerciale et la perte de certains marchés,
 - L'arrêt d'exploitation de tranches de production thermique à flamme,
 - La résorption progressive des pépinières techniques,
 - L'effort de productivité et de simplification engagé par les métiers.
- Dans ce cadre était prévue début 2016 une fin d'année 2017 avec des effectifs compris entre 64 350 et 65 650 agents. Force et de constater que ces prévisions baissières ont été largement dépassées, puisqu'elles étaient déjà atteintes fin 2016 et que l'année 2017 s'est achevée avec un effectif de 62 724 agents, soit 2.5% de moins que la meilleure hypothèse formulée début 2016.
- Pour accompagner cette trajectoire d'emploi décroissante, l'entreprise a été aidée en 2017 par le profil démographique de ses agents et par les dispositifs de l'accord compétences, et les départs en retraite sont restés à niveau élevé. Elle a en outre limité encore cette année le remplacement des départs par des embauches externes et a confirmé la réorientation de sa politique emploi, privilégiant les mobilités internes et intra-groupe aux recrutements externes, même si ceux-ci ont été plus nombreux en 2017 qu'en 2016.
- N'en demeure pas moins un niveau d'activité élevé à assurer, pour lequel l'entreprise semble recourir de plus en plus à l'externalisation, sans que des chiffres précis et circonstanciés n'aient pu nous être communiqués en la matière.
- Le maintien d'un niveau d'absentéisme important dans certaines catégories de personnel et certaines directions pourrait laisser entrevoir une dégradation continue des conditions de travail, notamment pour les agents dont l'environnement de travail est fortement impacté par les réductions d'effectifs.
- Enfin, on observe le retrait de certains indicateurs formation même si l'effort de l'entreprise reste en la matière très conséquent et que l'appropriation de certains dispositifs s'est concrétisée en 2017.

Conclusions (2/2)

- Ces constats, au-delà du bilan en demi-teinte qu'ils permettent de dresser, posent un certain nombre de questions pour la suite, relatives :
 - À la fiabilité des trajectoires d'emplois communiquées aux représentants du personnel dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques,
 - Aux modalités de gestion de cette trajectoire dans l'avenir proche, alors même que la démographie de l'entreprise lui offre un vivier de départs naturels moindre, et que le filon en termes d'accueil d'agents en mobilité incarné par sa filiale ENEDIS commence à se tarir,
 - Au déploiement de la politique mobilité, tant interne à EDF SA qu'intra-groupe, alors que les outils de suivi ne semblent pas parfaitement opérationnels, non plus que les démarches d'accompagnement (traçabilité, distinction reconversion / redéploiement / mobilité, formations et certifications afférentes, etc.).
- Le projet My Job, et l'industrialisation des programmes de redéploiement et de reconversion, mis en avant par la Direction des Ressources Humaines, restent à notre sens à préciser, tant concernant les objectifs quantitatifs et qualitatifs, que le calendrier et les moyens pour y parvenir.

Emploi et qualifications

Préambule

Rappel méthodologique concernant l'analyse des effectifs CDI

- Le **Bilan social EDF SA** comprend, au 31.12 :
 - Les **salariés statutaires à temps complet et à temps partiel**, exceptés les salariés détachés et/ou mis à disposition à l'extérieur d'EDF SA et les salariés dont le contrat de travail est suspendu
 - Les **salariés non statutaires en CDI** (médecins du travail compris) et les salariés **non statutaires en CDD** (alternants compris)
 - Les **salariés mixtes**, quant à eux, sont comptabilisés au prorata de leur part EDF (part électricité). Ils appartiennent à SEI Corse et au SGMC.
 - En 2017, 303 salariés ont une part électricité inférieure à 1 pour un total de 215.65 PE (ils étaient respectivement 305 et 220.5 en 2016)
- L'**effectif CDI** au 31.12.2017 diminue de 2.8% par rapport au 31.12.2016. Cette diminution est de 6.1% si on compare avec les effectifs au 31.12.2013.
 - D'une façon générale, tous les indicateurs qui sont des photographies au 31 décembre doivent être interprétés avec prudence. Néanmoins concernant les CDI, cet indicateur est assez intéressant, car les CDI sont moins sensibles à la saisonnalité à laquelle peut être soumise l'entreprise. Cet indicateur ne prend pas en compte le temps de travail.
- L'**effectif mensuel moyen CDI** diminue de 4.3% entre 2016 et 2017. Cette diminution est de 3.2% si on compare 2017 à 2013
 - Cet indicateur a l'avantage par rapport à l'effectif au 31.12, de lisser les effectifs sur l'année, et donne ainsi une meilleure vision des effectifs opérationnels au cours de l'année écoulée. Sont inclus dans le calcul des effectifs du mois, les salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour du mois (même les salariés absents).
- L'**effectif permanent** diminue de 3.3% entre 2016 et 2017. Cette diminution est de 2.7% si on compare 2017 à 2013 en raison des différentes vagues de recrutements qui sont intervenues, notamment dans le cadre des pépinières
 - Il s'agit des salariés à temps plein, inscrits à l'effectif durant toute l'année et bénéficiant d'un CDI. Ce décompte permet d'éviter l'écueil d'une non représentativité au 31.12, mais le fait de retirer les embauches et les départs et de ne retenir que les temps pleins rend cet indicateur moins intéressant.

Les différentes sources utilisées pour nos analyses

- En complément du bilan social, les fichiers du personnel ont servi de support pour l'analyse des effectifs en CDI et CDD par collège, GF, NR, direction, UM, familles professionnelles et métiers.
- Nous obtenons de très légères différences entre les effectifs présentés dans le bilan social et ceux des fichiers du personnel (voir page suivante) qui peuvent être dues à un décalage dans la période de référence, les informations saisies après la période de clôture de paie de décembre n'étant pas prises en compte dans le bilan social.
- Le bilan de l'emploi 2017 a également servi de support pour le traitement de certaines données ; néanmoins, il faut mentionner que, du fait d'un changement de méthodologie opéré par la direction dans un but de cohérence avec les données présentées par le Bilan Social, la comparaison 2016/2017 s'avère parfois malaisée.
- Par ailleurs, la correction dans le bilan de l'emploi du périmètre de certaines requêtes mal paramétrées est venue dans certains cas contrarier la recherche de cohérence entre le bilan de l'emploi et le bilan social, notamment pour ce qui concerne les entrées et les sorties.
- Les analyses présentées ci-après dans le rapport porteront sur les cas généraux soit 62 273 statutaires, 357 non statutaires CDI et 110 CDD.
- Les médecins et alternants feront l'objet d'une analyse dans des chapitres distincts.

Rapprochement des effectifs bilan social et fichiers du personnel

EFFECTIFS	BILAN SOCIAL	FICHIERS PERSONNEL	DIFFERENCE
STATUTAIRES	62 238	Cas général : 62 273 Contrat Initiative Emploi Rénové : 1 Fonctionnaire détaché : 29 Fonctionnaire détaché en position hors cadre : 17 TOTAL : 62 320	- 82
NON STATUTAIRES CDI	486	Cas général : 357 Gardien/concierge : 2 Médecin suppléant >1 mois : 1 Médecin titulaire : 126 TOTAL : 486	0
NON STATUTAIRES CDD	3 779	Cas général : 110 Contrat d'apprentissage – CFA externe : 2 208 Contrat de professionnalisation : 1 289 Contrat sénior : 30 CUI-CAE : 18 Médecin remplaçant > 1 mois : 3 Thésard : 124 TOTAL : 3 782	- 3
TOTAL	66 503	66 588	- 85

Effectifs CDI et CDD exclus de l'analyse effectuée avec les fichiers du personnel

- Dans les analyses que nous effectuons avec les fichiers du personnel, sont notamment exclus les statutaires absents ainsi que les alternants, ces derniers faisant l'objet d'un chapitre dédié.

Répartition des effectifs hors cadre général au 31.12 par collège et par sexe

	2015			2016			2017			Diff.		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Exécution	1 128	1 238	2 366	1 001	1 122	2 123	981	1 170	2 151	-20	48	28
Maîtrise	1 076	1 251	2 327	1 064	1 214	2 278	1 107	1 288	2 395	43	74	117
Cadre	359	473	832	362	504	866	449	770	1 219	87	266	353
Total	2 563	2 962	5 525	2 427	2 840	5 267	2 537	3 228	5 765	110	388	498

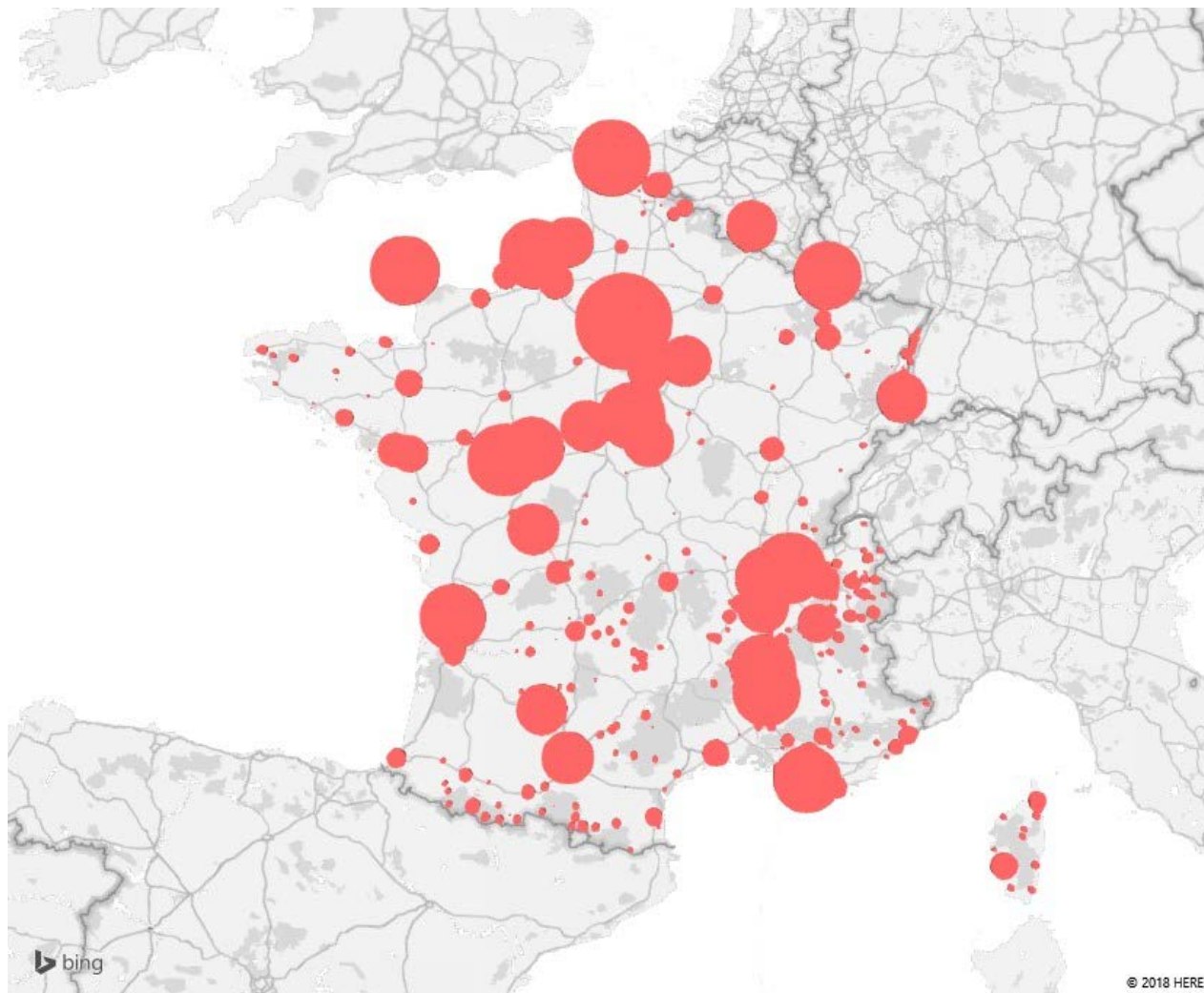
(sources : fichiers du personnel 2015, 2016 et 2017)

Répartition des effectifs hors cadre général au 31.12 par nature de contrat et par sexe

	2015			2016			2017			Diff.		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Alternant - Apprentissage	732	1 429	2 161	691	1 395	2 086	714	1 495	2 209	23	100	123
Alternant - Professionnalisation	861	618	1 479	780	516	1 296	777	513	1 290	-3	-3	-6
CUI, CAE	57	15	72	38	17	55	32	19	51	-6	2	-4
Médecin	75	70	145	72	63	135	68	62	130	-4	-1	-5
Cas particulier, exonéré	0	3	3	0	3	3	0	0	0	0	-3	-3
Non statutaire CDI détaché	3	3	6	6	7	13	0	0	0	-6	-7	-13
Gardien ou concierge	5	0	5	5		5	2	0	2	-3	0	-3
Stagiaire Scolaire	87	131	218	56	117	173	51	119	170	-5	2	-3
Statutaire Absent E09	668	561	1 229	715	598	1 313	841	898	1 739	126	300	426
Fonctionnaire détaché	16	35	51	17	32	49	14	36	50	-3	4	1
Thésard	59	97	156	47	92	139	38	86	124	-9	-6	-15
Total	2 563	2 962	5 525	2 427	2 840	5 267	2 537	3 228	5 765	110	388	498

(sources : fichiers du personnel 2015, 2016 et 2017)

Répartition des effectifs d'EDF par zone géographique



Une modification importante de l'organisation en 2017 avec la création de la DTEO

JUILLET 2017

DECEMBRE 2017

FINANCES

- ❖ Finances
- ❖ Dir. Financement et invest.
- ❖ Dir. Investisseurs et marchés
- ❖ DAG **927**
- ❖ DSIG **36**
- ❖ DIG **1 159**
- ❖ Dir. Pilotage perf&filère finance
- ❖ Dir. Comptabilité & fiscalité
- ❖ Dir. Report plan & SI finance

SECRETARIAT GENERAL

- ❖ DSP **3 951**
- ❖ Secrétariat général **366** dont
 - EDF Conseil
 - Dir. Services Généraux)

DTEO

- ❖ DSP **3 943**
- ❖ DAG **922**
- ❖ DSIG **34**
- ❖ DIG **1 076**
- ❖ Dir. Services Généraux Siège **32**
- ❖ EDF Conseil **26**
- ❖ DTEO **4**

- Pour FINANCES : la DAG, DIG et DSI GROUPE ont été transférées à la DTEO
- Pour le SECRETARIAT GENERAL : EDF CONSEIL et la DIR SCES GENERAUX ont été transférés à la DTEO
 - Transfert de 31 salariés STAT du Secrétariat Général vers la DTEO Direction Sces Généraux
 - Transfert de 27 salariés STAT du Secrétariat Général vers la DTEO EDF Conseil
 - Transfert de 5 salariés STAT du Secrétariat Général vers la DTEO - DSP TERTIAIRE - DSP-CSP AOA & SERVICES

Les effectifs en CDI : évolution et caractéristiques

La baisse des effectifs engagée en 2015 se poursuit en 2017

CDI									
	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Total CDI	66 770	67 766	67 276	64 517	62 724	-2.8%	-1 793	-6.1%	-5 042
Dont statutaires	66 342	67 324	66 820	64 051	62 238	-2.8%	-1 813	-6.2%	-5 086
		+1.49%	-0.73%	-4.10%	-2.78%				

- La baisse des effectifs engagée en 2015 se poursuit, avec un retrait des effectifs de – 2.8 %, plus modéré toutefois qu'en 2016.
- Elle est justifiée par la direction, en 2017 par :
 - La réduction de l'activité commerciale
 - L'arrêt d'exploitation de tranches de production thermique à flamme
 - La résorption progressive des pépinières techniques
 - L'effort de productivité et de simplification engagé par les Métiers

Les effectifs Exécution sont proportionnellement les plus touchés par les baisses d'effectifs...

CDI									
	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Exécution	5 658	5 625	5 307	4 895	4 647	-5.1%	-248	-17.9%	-1 011
Statutaires	5 636	5 608	5 291	4 881	4 634	-5.1%	-247	-17.8%	-1 002
Non statutaires	22	17	16	14	13	-7.1%	-1	-40.9%	-9
Maîtrise	31 780	31 767	31 128	29 618	28 751	-2.9%	-867	-9.5%	-3 029
Statutaires	31 767	31 754	31 114	29 605	28 736	-2.9%	-869	-9.5%	-3 031
Non statutaires	13	13	14	13	15	15.4%	2	15.4%	2
Cadres	29 332	30 374	30 841	30 004	29 326	-2.3%	-678	0.0%	-6
Statutaires	28 939	29 962	30 415	29 565	28 868	-2.4%	-697	-0.2%	-71
Non statutaires	393	412	426	439	458	4.3%	19	16.5%	65
Total CDI	66 770	67 766	67 276	64 517	62 724	-2.8%	-1 793	-6.1%	-4 046

Source : Bilan social

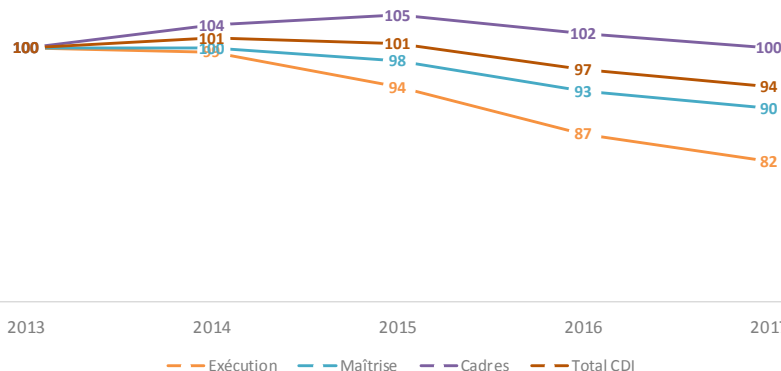
Evolution des effectifs par collège					
	2013	2014	2015	2016	2017
Exécution		-0.58%	-5.65%	-7.76%	-5.07%
Maîtrise		-0.04%	-2.01%	-4.85%	-2.93%
Cadres		3.55%	1.54%	-2.71%	-2.26%
Total		1.49%	-0.72%	-4.10%	-2.78%

- Si depuis 2015, les 3 collèges subissent des pertes d'effectifs, c'est le collège **Exécution** qui est proportionnellement le plus touché. Il perd plus de 5% de ses effectifs chaque année. Si un pic semble avoir été atteint en 2016 avec -7.76%, la diminution constatée en 2017 reste élevée : -5.07%.
 - L'évolution des effectifs Exécution est à la fois due à des départs et à des promotions vers le collège maîtrise, non remplacés dans leur intégralité par des embauches extérieures, comme nous le verrons dans le chapitre consacré aux mouvements de personnel.
- Les effectifs **cadres** qui avaient été également affectés par une forte baisse en 2016 subissent une diminution plus circonscrite en 2017 (-2.78%). Le nombre de cadres fin 2017 est identique à ce qu'il était fin 2013

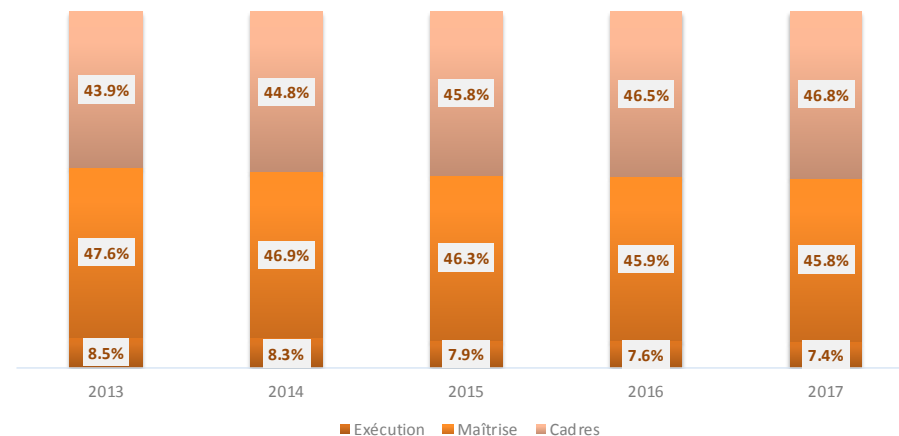
...la structure des effectifs par collège poursuivant sa modification progressive en 2017

- L'évolution constatée en 2017 sur la structure des effectifs est moins marquée que lors de l'exercice précédent. Ainsi :
 - Les cadres gagnent 0.3 point (+2.9 pts depuis 2013)
 - Les maîtrises perdent 0.1 point (-1.8 pt depuis 2013)
 - Et l'exécution perd 0.2 point (-1.1 pt depuis 2013)
- En conséquence, la part des cadres dans l'effectif poursuit sa progression à près de 47 % de l'effectif

EVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS CDI PAR COLLÈGE
(2013=100)



Evolution de la répartition des effectifs CDI par Collège



En proportion, ce sont les employés qui ont été les plus touchés par les baisses d'effectifs CDI au cours des dernières années

- En affinant cette analyse par qualification plus détaillée, au sein du collège Exécution, ce sont les employés qui ont subi la baisse la plus forte en 2017, comme sur la période 2013-2017, à -9.4 %, le nombre d'ouvriers étant resté stable en 2017.
- Au sein du collège cadres, ce sont les cadres supérieurs et dirigeants qui en proportion perdent le plus d'effectifs, ce constat devant être nuancé par leur faible poids au sein des cadres (3 %)

Répartition de l'effectif CDI au 31.12 selon une structure de qualification détaillée

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
CDI	66 770	67 768	67 277	64 518	62 725	-2.8%	-1 793	-6.1%	-4 045
Ouvriers	2 735	2 742	2 461	2 370	2 359	-0.5%	-11	-13.7%	-376
Employés	2 923	2 884	2 846	2 526	2 288	-9.4%	-238	-21.7%	-635
Maîtrise	31 780	31 767	31 129	29 618	28 751	-2.9%	-867	-9.5%	-3 029
Cadres	28 199	29 243	29 715	28 924	28 324	-2.1%	-600	0.4%	125
Cadres supérieurs	589	606	607	590	543	-8.0%	-47	-7.8%	-46
Cadres dirigeants	544	526	519	490	460	-6.1%	-30	-15.4%	-84

Toutes les plages sont concernées par le retrait des effectifs en 2017, à l'exception de la plage C (1/2)

Répartition de l'effectif au 31.12 par plage

CDI

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Statutaires	66 342	67 345	66 820	64 050	62 237	-2.8%	-1813	-6.2%	-4 105
Plage A	2 847	2 904	2 926	2 847	2 737	-3.9%	-110	-3.9%	-110
Plage B	4 415	4 561	4 696	4 572	4 542	-0.7%	-30	2.9%	127
Plage C	9 324	9 928	10 462	10 623	10 696	0.7%	73	14.7%	1 372
Plage D	8 900	9 159	8 892	8 306	7 903	-4.9%	-403	-11.2%	-997
Plage E	4 531	4 361	4 237	4 139	4 104	-0.8%	-35	-9.4%	-427
Plage F	11 610	11 845	11 801	11 409	11 179	-2.0%	-230	-3.7%	-431
Plage G	13 354	13 397	12 818	11 988	11 418	-4.8%	-570	-14.5%	-1 936
Plage H	5 797	5 691	5 349	4 920	4 641	-5.7%	-279	-19.9%	-1 156
Plage I	77	60	39	32	30	-6.3%	-2	-61.0%	-47
Sans plage	5 487	5 439	5 600	5 214	4 987	-4.4%	-227	-9.1%	-500
Non statutaires CDI	428	442	456	466	486	4.3%	20	13.6%	58
Sans plage	428	442	456	466	486	4.3%	20	13.6%	58
Total CDI	66 770	67 787	67 276	64 516	62 723	-2.8%	-1793	-6.1%	-4 047

Source : Bilan social

	2013	2014	2015	2016	2017
Plage A	4.3%	4.3%	4.4%	4.4%	4.4%
Plage B	6.7%	6.8%	7.0%	7.1%	7.3%
Plage C	14.1%	14.7%	15.7%	16.6%	17.2%
Plage D	13.4%	13.6%	13.3%	13.0%	12.7%
Plage E	6.8%	6.5%	6.3%	6.5%	6.6%
Plage F	17.5%	17.6%	17.7%	17.8%	18.0%
Plage G	20.1%	19.9%	19.2%	18.7%	18.3%
Plage H	8.7%	8.5%	8.0%	7.7%	7.5%
Plage I	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%
Sans plage	8.3%	8.1%	8.4%	8.1%	8.0%
Statutaires	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

- Toutes les plages sont concernées par le retrait des effectifs en nombre, à l'exception de la **plage C** qui progresse légèrement et des effectifs non statutaires.
- En proportion, la plage C progresse de 3.1 points entre 2013 et 2017 et de 0.6 point sur la dernière année.

La contraction des effectifs en CDI constatée en 2017 impacte la quasi-totalité des différents GF, seul le GF 14 voit ses effectifs augmenter sur la période

Répartition des effectifs en CDI par GF au 31.12

	2015	2016	2017	Diff.	Var.
2	47	35	28	-7	-20.0%
3	1 154	949	795	-154	-16.2%
4	1 544	1 471	1 444	-27	-1.8%
5	1 570	1 519	1 512	-7	-0.5%
6	1 003	935	881	-54	-5.8%
7	2 318	2 228	2 165	-63	-2.8%
8	6 355	5 911	5 539	-372	-6.3%
9	8 519	8 115	8 016	-99	-1.2%
10	7 209	7 034	6 979	-55	-0.8%
11	6 757	6 359	6 080	-279	-4.4%
12	6 082	5 400	5 044	-356	-6.6%
13	6 913	6 973	6 905	-68	-1.0%
14	4 702	4 885	5 027	142	2.9%
15	3 411	3 300	3 248	-52	-1.6%
16	2 505	2 444	2 349	-95	-3.9%
17	1 925	1 869	1 834	-35	-1.9%
18	1 317	1 266	1 242	-24	-1.9%
19	1 145	1 083	986	-97	-9.0%
51	240	161	142	-19	-11.8%
52	150	126	112	-14	-11.1%
53	131	220	210	-10	-4.5%
60	411	392	371	-21	-5.4%
Non précisés	1 758	1 738	1 721	-17	-1.0%
Total	67 166	64 413	62 630	-1 783	-2.8%

(sources : fichiers du personnel 2015, 2016 et 2017)

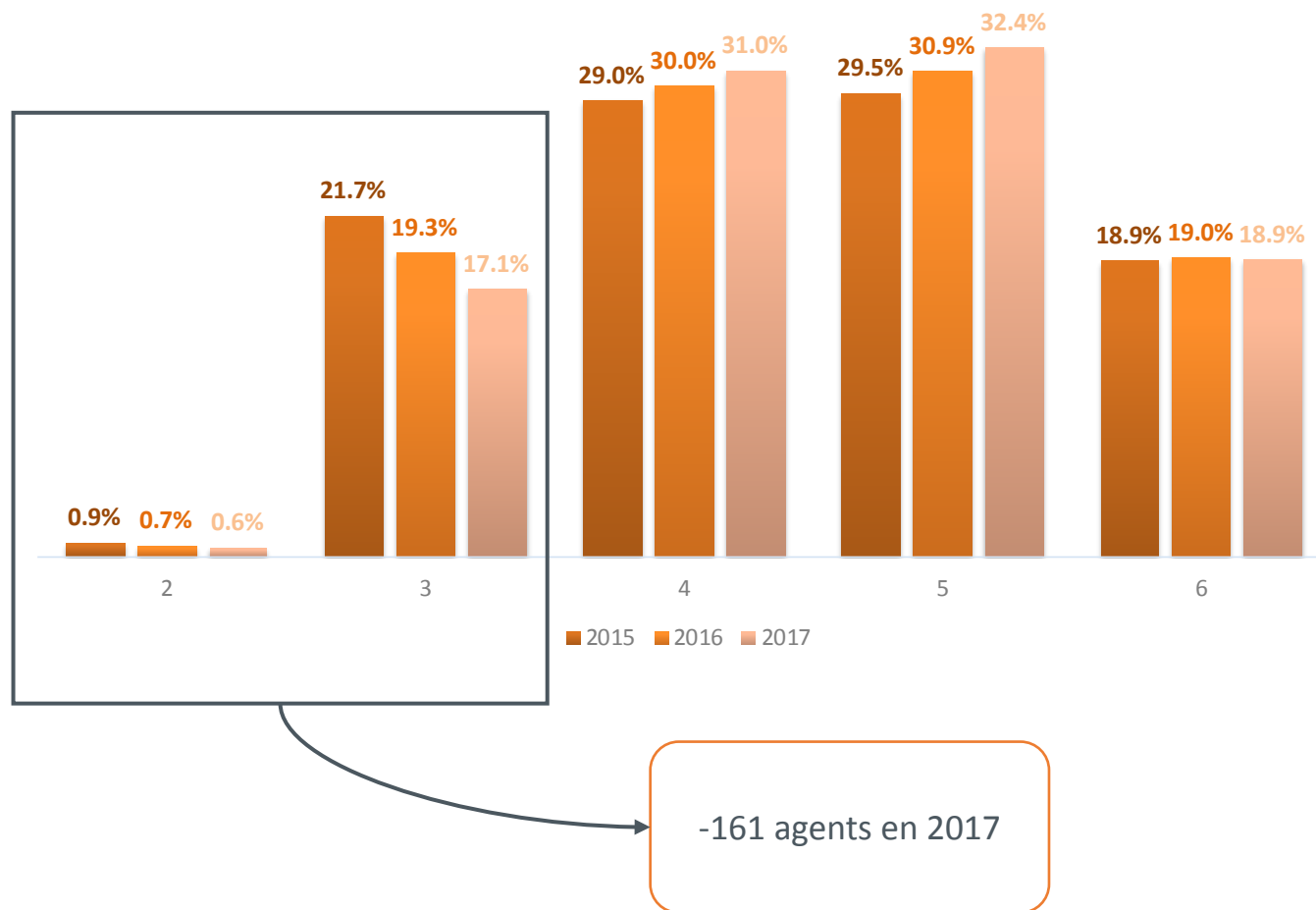
La baisse des effectifs touche l'ensemble des collèges exécution (GF 2 à 6), maîtrise (7 à 11) et cadre (GF 12 à 60)

Les GF "non précisés" concernent :

- ❖ 11 exécution
- ❖ 15 maîtrise
- ❖ 1 695 cadre

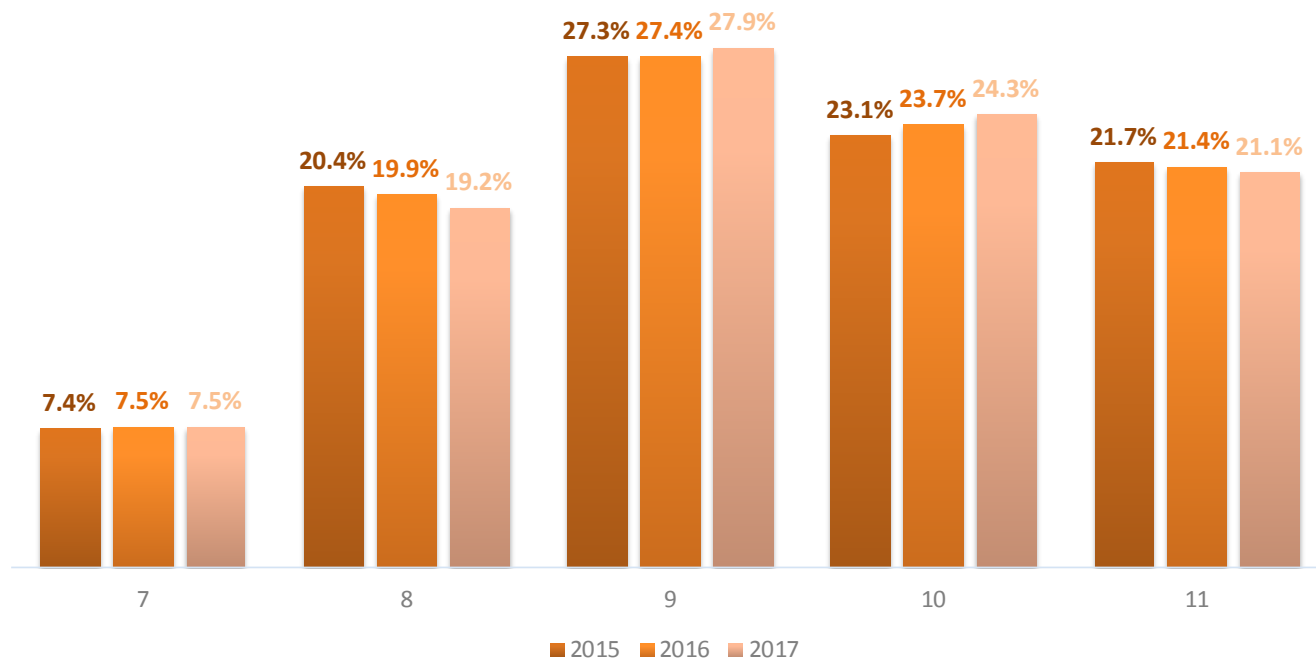
Au sein du collège exécution, la part du GF3 diminue

Répartition des salariés en CDI du collège **exécution** par GF



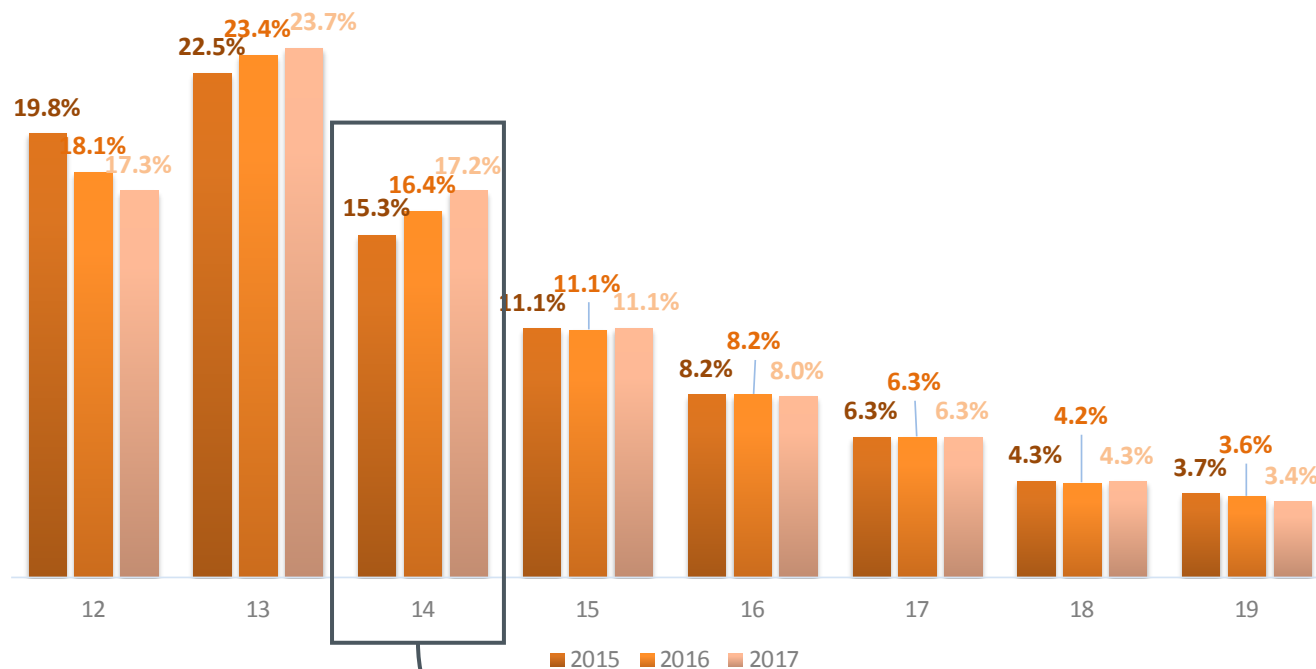
Peu de changement dans la répartition par GF au sein du collège maîtrise

Répartition des salariés en CDI du collège **maîtrise** par GF



Le GF 14 est le seul GF à progresser

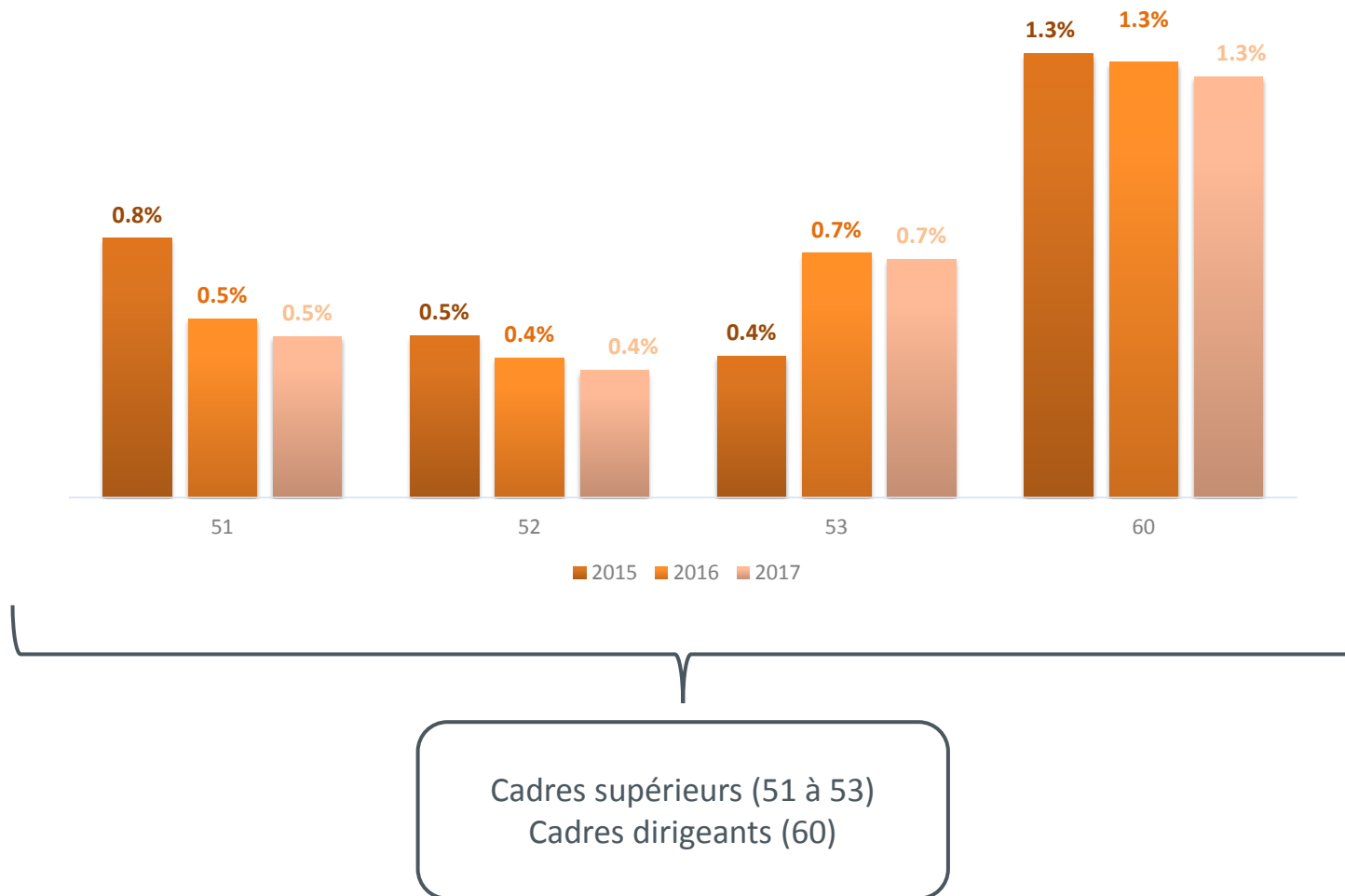
Répartition des salariés en CDI du collège **cadre** par GF



+142 agents en 2017

Peu de changements au sein des cadres supérieurs et dirigeants

Répartition des salariés en CDI du collège **cadre** par GF



Répartition des effectifs en CDI par NR et par collègue

EXECUTION :

- ❖ 45.6% des effectifs regroupés au sein de 4 NR : 50, 60, 70 et 80
- ❖ Seuls 10 NR sur 26 ne sont pas impactés par la baisse des effectifs
 - ❖ Les 5 NR les plus élevés ne représentent que 0.5% des effectifs de l'exécution (130, 135, 140, 145 et 150)

MAITRISE :

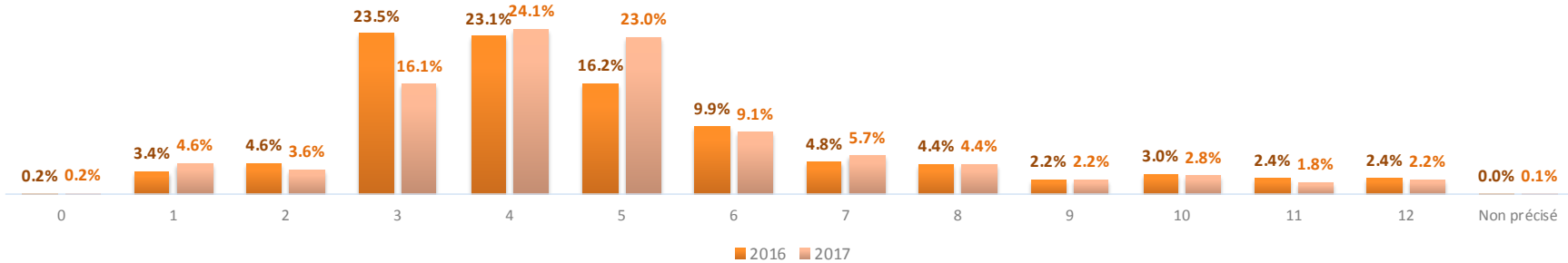
- ❖ 94.6% des effectifs regroupés au sein de 18 NR : de 90 à 175
- ❖ Seuls 12 NR sur 35 ne sont pas impactés par la baisse des effectifs
- ❖ Les 5 NR les plus élevés ne représentent que 0.1% des effectifs de la maîtrise (210, 215, 220, 225 et 235)

CADRE :

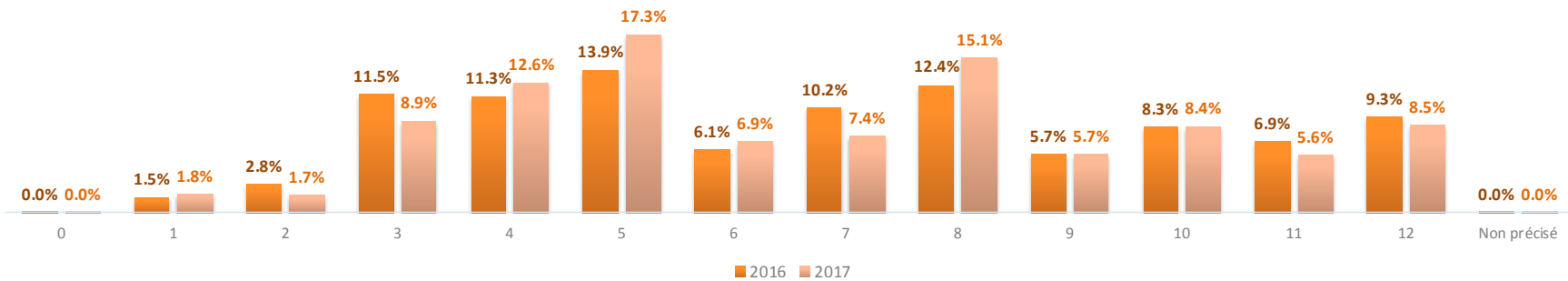
- ❖ 50.0% des effectifs regroupés au sein de 12 NR : de 190 à 245
- ❖ Seuls 10 NR sur 26 ne sont pas impactés par la baisse des effectifs
- ❖ Les 15 NR les plus élevés ne représentent que 1.6% des effectifs cadres (de CA à KB)

Répartition des effectifs en CDI par échelon

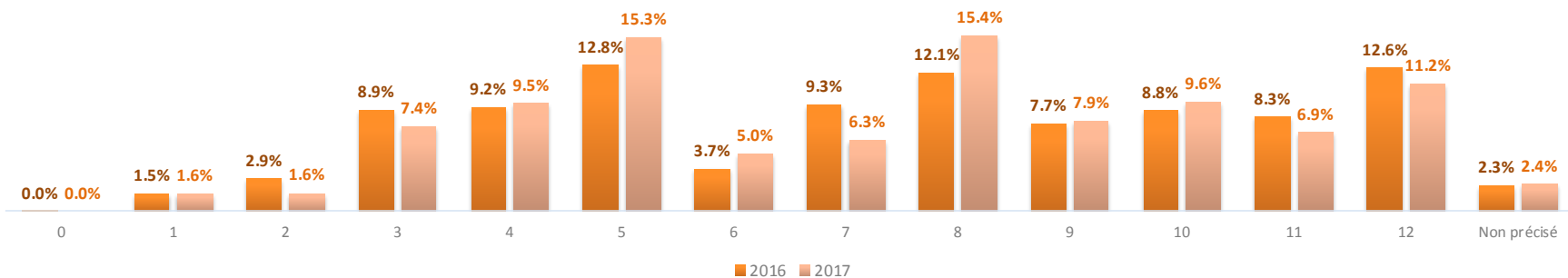
Répartition des agents par échelon - **exécution**



Répartition des agents par échelon - **maîtrise**



Répartition des agents par échelon - **cadre**



Évolution de l'effectif mensuel moyen

Répartition de l'effectif mensuel moyen

CDI

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Exécution	5 566	5 557	5 428	5 085	4 692	-7.7%	-393	-15.7%	-874
Statutaires	5 541	5 536	5 412	5 069	4 679	-7.7%	-390	-15.6%	-862
Non statutaires	25	21	16	16	13	-18.8%	-3	-48.0%	-12
Maîtrise	31 562	31 634	31 458	30 550	29 169	-4.5%	-1 381	-7.6%	-2 393
Statutaires	31 548	31 621	31 443	30 537	29 153	-4.5%	-1 384	-7.6%	-2 395
Non statutaires	14	13	15	13	16	23.1%	3	14.3%	2
Cadres	28 481	29 691	30 587	30 711	29 626	-3.5%	-1 085	4.0%	1 145
Statutaires	28 094	29 293	30 174	30 279	29 175	-3.6%	-1 104	3.8%	1 081
Non statutaires	387	398	413	432	451	4.4%	19	16.5%	64
Total CDI	65 609	66 882	67 473	66 346	63 487	-4.3%	-2 859	-3.2%	-2 122

Source : Bilan social

- En 2017, l'effectif mensuel moyen diminue de façon plus forte que l'effectif au 31.12 (en retrait, pour rappel, de -2.8%). Cela témoigne des nombreux départs opérés en fin d'année 2016, qui étaient donc déjà lisibles dans les effectifs au 31.12.2016, et pas encore dans les effectifs mensuels moyens. 2017 intègre cet effet en année pleine.

Évolution de l'effectif permanent

Répartition de l'effectif permanent au 31.12

CDI

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Exécution	4 888	4 900	4 898	4 565	4 245	-7.0%	-320	-13.2%	-643
Statutaires	4 866	4 883	4 882	4 551	4 233	-7.0%	-318	-13.0%	-633
Non statutaires	22	17	16	14	12	-14.3%	-2	-45.5%	-10
Maîtrise	29 646	29 828	29 942	28 767	27 782	-3.4%	-985	-6.3%	-1 864
Statutaires	29 633	29 816	29 930	28 756	27 770	-3.4%	-986	-6.3%	-1 863
Non statutaires	13	12	12	11	12	9.1%	1	-7.7%	-1
Cadres	27 561	28 471	29 590	29 116	28 374	-2.5%	-742	2.9%	813
Statutaires	27 209	28 134	29 226	28 739	27 972	-2.7%	-767	2.8%	763
Non statutaires	352	337	364	377	402	6.6%	25	14.2%	50
Total CDI	62 095	63 199	64 430	62 448	60 401	-3.3%	-2 047	-2.7%	-1 694

Source : Bilan social

- En 2017, l'effectif permanent diminue de façon moins forte que l'effectif au 31.12 (en retrait, pour rappel, de -2.8%), compte tenu des mouvements de personnel.

Sur 2017, seules la DIPNN et la SEI sont épargnées par la contraction des effectifs en CDI. La DCO est, comme en 2016, particulièrement touchée

Répartition des effectifs CDI au 31.12 par direction

	2015	2016*	2016**	2017	Var. (%)	Diff.
DAG	1 007	982	982	924	-5.9%	-58
DCO (hors EOS)	10 837	9 665	9 707	8 926	-8.0%	-781
DIG	1 357	1 210	1 210	1 094	-9.6%	-116
DIPNN	4 038	3 981	3 986	4 006	0.5%	20
DOAAT	429	416	416	406	-2.4%	-10
DPIH	5 877	5 680	5 687	5 526	-2.8%	-161
DPNT	31 913	31 243	31 315	30 931	-1.2%	-384
DSP	4 340	4 094	4 101	3 963	-3.4%	-138
R&D	2 127	2 029	2 032	1 951	-4.0%	-81
SEI	2 985	2 986	2 993	3 021	0.9%	28
Siege	2 174	2 065	2 089	1 976	-5.4%	-113
Total	67 084	64 351	64 518	62 724	-2.8%	-1 794

(source : Evolution Emploi 2017)

(effectifs en part électricité)

(*ancien mode de calcul **mode de calcul bilan social)

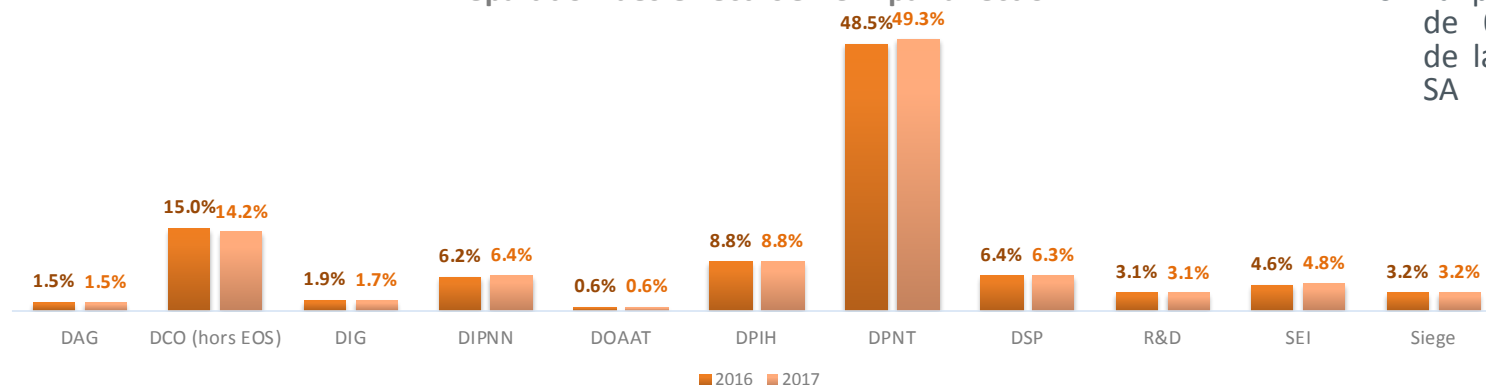
- Le tableau ci-contre présente pour 2016 les changements opérés dans la méthode de calcul des effectifs au sein du bilan de l'emploi.

- Les effectifs de certaines directions varient légèrement, cet écart étant expliqué notamment par la prise en compte des médecins du travail au nombre de 132 en 2016 (voir chapitre sur les non statutaires CDI)

- Proportionnellement, et comme l'année précédente, la DCO et la DIG sont particulièrement impactées par la baisse des effectifs en CDI : la DCO représente 44 % du recul des effectifs constaté en 2017.

- La part de la DPNT est en hausse de 0.8 point, elle regroupe près de la moitié des effectifs CDI d'EDF SA

Répartition des effectifs en CDI par direction



Focus sur la répartition des effectifs de la DCO par région : le recul des effectifs est supérieur à 10 % dans 5 régions

- En deux ans, les effectifs CDI (statutaires et non statutaires) de la DCO ont diminué de **18 %**, ce qui correspond à près de **2 000 salariés en moins**. Après un recul de 11 % en 2016, la DCO subit un nouveau retrait de ses effectifs de 8 % en 2017.
- Aucune région n'est épargnée par la baisse des effectifs de la DCO. En proportion, en 2017, les régions les plus touchées sont Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne Franche Comté, Bretagne, Grand Est et Pays de la Loire.

Répartition des effectifs de la DCO par région					
	2015	2016	2017	Var.	Diff.
Auvergne-Rhône-Alpes	1 219	1 094	975	-10.9%	-119
Bourgogne-Franche-Comté	366	333	293	-12.0%	-40
Bretagne	474	421	372	-11.6%	-49
Centre-Val de Loire	496	423	392	-7.3%	-31
Corse	121	112	105	-6.3%	-7
Grand-Est	700	623	543	-12.8%	-80
Hauts-de-France	832	730	687	-5.9%	-43
Ile-de-France	2 679	2 404	2 241	-6.8%	-163
Normandie	450	389	355	-8.7%	-34
Nouvelle-Aquitaine	1 112	1 015	925	-8.9%	-90
Occitanie	1 048	947	900	-5.0%	-47
Pays-de-la-Loire	507	434	390	-10.1%	-44
Provence-Alpes-Côte d'Azur	886	773	739	-4.4%	-34
Total EDF SA	10 890	9 698	8 917	-8.1%	-781

(sources : fichiers du personnel 2015, 2016 et 2017)

Focus sur les effectifs en CDI de la DSP : tous les services sont concernés par la contraction des effectifs

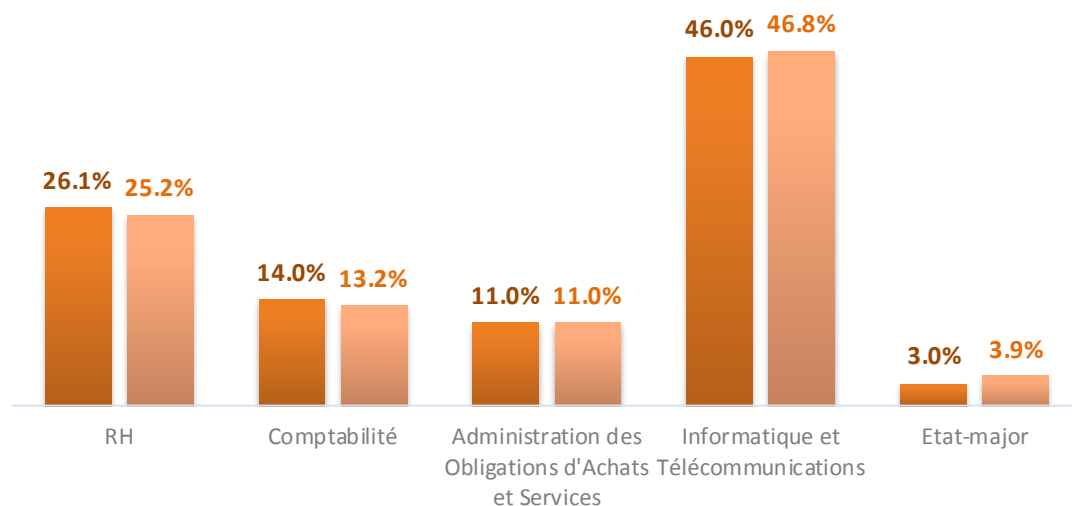
Répartition des effectifs en CDI au 31.12 au sein de la DSP

	2015	2016**	2017	Var. (%)	Diff.
RH	1 194	1 067	995	-6.7%	-72
Comptabilité	637	572	523	-8.6%	-49
Administration des Obligations d'Acha	461	449	434	-3.3%	-15
Informatique et Télécommunications	1 919	1 882	1 849	-1.8%	-33
Etat-major	124	124	154	24.2%	30
Total	4 335	4 094	3 955	-3.4%	-139

(source : Evolution Emploi 2017)
(effectifs en part électricité)

Rattachement de
36 CFC

Répartition des CDI par domaine au sein de la
DSP



- Notons que la décomposition donnée dans les commentaires du bilan de l'emploi pour la DSP ne correspond pas au total mentionné dans les annexes pour 2016 et 2017 (4 101 vs 4 094 en 2016 et 3 963 vs 3 955 en 2017)
- Les effectifs de l'État-major connaissent une progression de près de 25% en 2017, qui n'est toutefois qu'apparente puisque 36 salariés en CFC y sont désormais rattachés. Retraités de cet élément, les effectifs de l'État-major sont en légère baisse (- 6 salariés soit - 4.8 %)
- La contraction la plus importante en effectif reste la RH à l'instar de 2016 (-72 personnes)
- Proportionnellement, c'est la comptabilité qui est le service le plus affecté, avec - 8.6% en 2017, soit un peu moins qu'en 2016 (-10.2%). Selon le bilan de l'emploi, ce service souffre de difficultés de gréement interne : combien de postes vacants fin 2017 ?

Répartition des effectifs CDI par direction : une population constituée majoritairement de cadres, à l'exception de la DCO et de la SEI

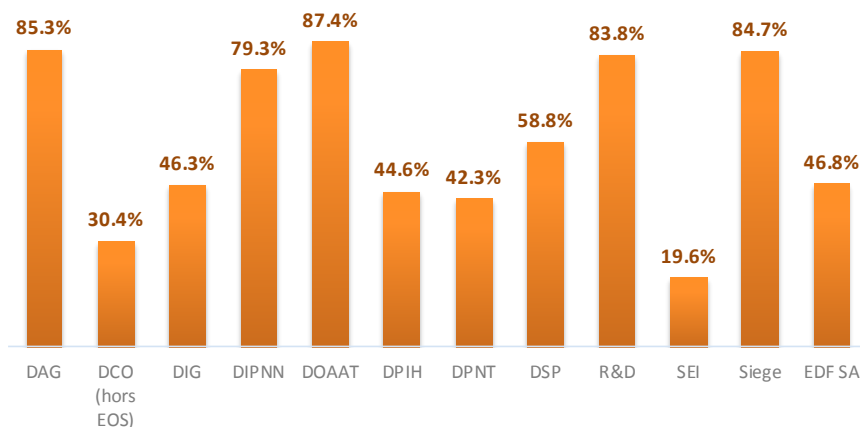
Répartitions des effectifs en CDI au 31.12.17 par CSP et direction

	Exécution	Maîtrise	Cadre	Total
DAG	1	135	788	924
DCO (hors EOS)	1 845	4 370	2 711	8 926
DIG	85	503	506	1 094
DIPNN	7	821	3 178	4 006
DOAAT	0	51	355	406
DPIH	567	2 495	2 464	5 526
DPNT	1 247	16 592	13 092	30 931
DSP	45	1 586	2 332	3 963
R&D	9	307	1 635	1 951
SEI	836	1 594	591	3 021
Siege	5	297	1 674	1 976
EDF SA	4 647	28 751	29 326	62 724

(source : Evolution Emploi 2017)
(effectifs en part électricité)

- Les cadres représentent plus de 40 % des effectifs CDI au sein de toutes les directions, à l'exception de :
 - La DCO avec 30.4% de cadres
 - La SEI avec 19.6% de cadres

Poids des cadres au sein des effectifs



Peu de familles professionnelles de plus de 100 salariés voient leurs effectifs augmenter en 2017

Evolution des effectifs CDI par familles professionnelles principales
(comportant au moins 100 salariés au 31.12.2017)

	2015	2016	2017	Var. (%)
COMMERCIAL ET CLIENTELE	9 501	8 443	7 738	-8.4%
MECANIQUE CHAUDRONNERIE ROBINETTERIE	7 066	6 921	6 872	-0.7%
EXPLOITATION CONDUITE NUCLEAIRE ET THERM FLAM R.H.	6 772	6 616	6 588	-0.4%
	4 016	3 780	3 606	-4.6%
GESTION DE PROJET TECHNIQUE DEVELOPPEMENT	3 715	3 669	3 808	3.8%
SYSTEME D INFORMATION ET TELECOM	3 690	3 623	3 496	-3.5%
LOGISTIQUE ET SERVICES	3 622	3 066	2 822	-8.0%
FONCTIONNEMENT QUALITE TECHNIQUE	3 126	3 028	2 940	-2.9%
AUTOMATISMES ELECTRONIQUE INFORMATIQUE INDUST	2 817	2 746	2 641	-3.8%
EXPLOITATION CONDUITE HYDRAULIQUE	2 524	2 456	2 404	-2.1%
COMPTABILITE, GESTION, FINANCE	1 812	1 719	1 711	-0.5%
ELECTRICITE COURANTS FORTS	1 806	1 766	1 668	-5.5%
DISTRIBUTEUR INSULAIRE	1 792	1 821	1 864	2.4%
CHIMIE ENVIRONNEMENT	1 698	1 659	1 639	-1.2%
LOGISTIQUE, MANUTENTION COMBUSTIBLE, DECHETS	1 489	1 483	1 500	1.1%
ACHATS	1 250	1 390	1 366	-1.7%
RADIOPROTECTION PREVENTION DES RISQUES SECURI	1 175	1 211	1 217	0.5%
PERSONNEL DE DIRECTION	1 168	1 122	1 027	-8.5%
GENIE CIVIL	1 164	1 115	1 108	-0.6%
IMMOBILIER TERTIAIRE	1 069	1 004	917	-8.7%
ESSAIS	891	891	895	0.4%
CONSEIL AUDIT RISQUES QHSE	828	805	756	-6.1%
PROTECTION DE SITE	814	825	834	1.1%
Communication	588	549	516	-6.0%
MATERIAUX STRUCTURES	523	513	507	-1.2%
COMBUSTIBLE NUC INGENIERIE DECHETS RADIOACTIF	458	433	433	0.0%
OPTIMISATION TRADING NEGOCIATION	457	437	422	-3.4%
Affaires juridiques	292	270	255	-5.6%
INSTALLATION GENERALE	290	304	271	-10.9%
Medico-Social	185	183	188	2.7%
Total	66 598	63 848	62 009	-2.9%

(sources : fichiers du personnel 2015, 2016 et 2017)

- La progression la plus importante porte sur la famille professionnelle **gestion de projet technique** qui croit de 3.8 %, soit + 139 CDI

Métiers qui se sont le plus développés en 2017

Effectifs des métiers s'étant le plus développés entre 2016 et 2017 (au moins 15 personnes)

	2015	2016	2017	Var.	Diff.
CHARGE D'INGENIERIE DE PROJET TECHNIQUE DEVELOPPEMENT	2 266	2 263	2 348	3.8%	85
APPUI TECHNIQUE A L'EXPLOITATION CONDUITE	849	846	919	8.6%	73
CONSEIL ET EXPERTISE SI-TELECOM	474	501	559	11.6%	58
CONTRACT MANAGER CM2	0	15	65	x 4.3	50
CONTROLEUR DE GESTION DE PROJETS	33	38	84	x 2.2	46
CHARGE MAITRISE DES RISQUES INDUSTRIELS ET ENVIRONNEMENTAUX	28	73	110	50.7%	37
PILOTE DE PRODUCTION DE SERVICES SI-TELECOM	322	337	370	9.8%	33
APPROVISIONNEUR	32	178	204	14.6%	26
MDL DE PROJET TECHNIQUE DEVELOPPEMENT	262	256	281	9.8%	25
PREVENTEUR SANTE SECURITE	29	98	123	25.5%	25
APPUI CONTROLE DE GESTION	184	177	198	11.9%	21
CHARGE D'INGENIERIE MECANIQUE CHAUDRONNERIE ROBINETTERIE	1 379	1 361	1 377	1.2%	16
CH INTERVENT ET SURVEILL EN RADIOPROTEC ET PREVENT RISQUES	747	751	767	2.1%	16
PILOTE DE PROJET SI-TELECOM	576	570	585	2.6%	15
MPL EXPLOITATION CONDUITE HYDRAULIQUE	117	115	130	13.0%	15

(sources : fichiers du personnel 2015, 2016 et 2017)

- Le métier chargé d'ingénierie de projet technique augmente est celui qui augmente le plus en valeur avec 85 salariés de plus en 2017 (le métier représente 3.7% des effectifs CDI d'EDF SA).
- En termes de variation, le métier de Contract manager CM2 poursuit sa progression avec des effectifs s'élevant à 65 personnes, soit 4 fois plus qu'en 2016.

Métiers ayant le plus diminué en 2017 : le métier de chargé de relation client est le plus impacté par la contraction des effectifs sur l'année

- De manière générale, les métiers du commercial, de l'immobilier et des services centraux siège sont les plus affectés par la contraction des effectifs.

Effectifs des métiers ayant le plus diminué entre 2016 et 2017 (au moins 20 personnes)					
	2015	2016	2017	Var.	Diff.
CHARGE DE RELATION CLIENT	5 477	4 821	4 378	-9.2%	-443
ASSISTANT	1 658	1 499	1 387	-7.5%	-112
INGENIERIE ET PRODUCTION DES SERVICES SI-TELECOM	437	381	287	-24.7%	-94
VENDEUR	793	672	585	-12.9%	-87
CHARGE PREVENTION GESTION DE RISQUES HSE	253	110	34	-69.1%	-76
CODE AFFECTATION DES EFFECTIFS DETACHES	704	691	623	-9.8%	-68
CHARGE INGENIERIE AUTOMAT ELECTRONIQUE INFORMATIQUE INDUS	669	648	585	-9.7%	-63
EXPERT PROCESSUS ET METIERS	678	620	563	-9.2%	-57
CHARGE DE PREPA ET/OU AFF ELECTRICITE COURANTS FORTS	528	535	485	-9.3%	-50
CHARGE PREPARATION ET/OU AFFAIRES EXPLOITATION HYDRAULIQUE	406	381	333	-12.6%	-48
GESTIONNAIRE DE MOYENS INTERNES	841	676	629	-7.0%	-47
CONDUITE D'OPERATIONS FACILITY MANAGEMENT	351	306	260	-15.0%	-46
GESTIONNAIRE DU PERSONNEL	738	654	609	-6.9%	-45
ACHETEUR	874	867	825	-4.8%	-42
MANAGER DE CONTRAT SI-TELECOM	84	90	48	-46.7%	-42
AGENT DE TERRAIN	2 727	2 658	2 618	-1.5%	-40
COMPTABLE DE PRODUCTION	441	412	376	-8.7%	-36
CHARGE DE PREPARATION ET/OU D'AFFAIRE MECAN CHAUDRON ROBIN	2 451	2 443	2 408	-1.4%	-35
CHARGE DE DOCUMENTATION ARCHIVAGE	294	269	235	-12.6%	-34
LOGISTICIEN APPROVISIONNEMENTS	448	62	28	-54.8%	-34
APPUI COMMERCIAL	407	342	309	-9.6%	-33
MANAGER COMMERCIAL	935	828	797	-3.7%	-31
CHARGE INTERVENTION ET/OU SURVEILLANCE MECAN CHAUDRON ROBIN	2 745	2 628	2 598	-1.1%	-30
CHARGE D'INTERVENTION ET/OU SURVEILLANCE ELECTRICITE CF	605	574	544	-5.2%	-30
ENCADRANT D'EQUIPE DE CONDUITE NUCLEAIRE	531	515	485	-5.8%	-30
CADRE DIRIGEANT	107	88	59	-33.0%	-29
CADRE SUPERIEUR	497	503	475	-5.6%	-28
DIRIGEANT	488	462	434	-6.1%	-28
CHARGE DE CONDUITE HYDRAULIQUE	134	123	96	-22.0%	-27
CHARGE D'INGENIERIE CHIMIE ENVIRONNEMENT	448	439	414	-5.7%	-25
MARKETEUR	353	317	292	-7.9%	-25
CHARGE PREPARATION ET/OU D'AFFAIRE FONCTIONNEMENT QUAL TECH	316	286	261	-8.7%	-25
CHARGE D'INGENIERIE FONCTIONNEMENT QUALITE TECHNIQUE	1 364	1 341	1 317	-1.8%	-24
INGENIERIE ET CONDUITE DE TRAVAUX IMMOBILIERS	243	237	216	-8.9%	-21
CONDUCTEUR D'EXPLOITATION	2 087	2 049	2 029	-1.0%	-20
FORMATEUR	855	801	781	-2.5%	-20

(sources : fichiers du personnel 2015, 2016 et 2017)

Stabilité du taux de féminisation au 31.12.2017 à 30% (1/2)

Répartition de l'effectif CDI par sexe

	2013		2014		2015		2016		2017			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Var. H 17/16	Var F 17/16
Exécution	3 071	2 587	3 146	2 478	3 036	2 271	2 899	1 997	2 813	1 834	-3.0%	-8%
Statutaires	3 067	2 569	3 143	2 464	3 035	2 256	2 897	1 985	2 811	1 823	-3.0%	-8%
Non statutaires	4	18	3	14	1	15	2	12	2	11	0.0%	-8%
Maîtrise	22 034	9 746	21 942	9 825	21 551	9 578	20 835	8 783	20 294	8 456	-2.6%	-4%
Statutaires	22 031	9 736	21 939	9 815	21 548	9 567	20 831	8 774	20 292	8 443	-2.6%	-4%
Non statutaires	3	10	3	10	3	11	4	9	2	13	-50.0%	44%
Cadres	21 458	7 874	21 961	8 414	22 079	8 762	21 441	8 562	20 720	8 606	-3.4%	1%
Statutaires	21 230	7 709	21 724	8 238	21 836	8 579	21 194	8 370	20 462	8 406	-3.5%	0%
Non statutaires	228	165	237	176	243	183	247	192	258	200	4.5%	4%
Total	46 563	20 207	47 049	20 717	46 666	20 611	45 175	19 342	43 827	18 896	-3.0%	-2%

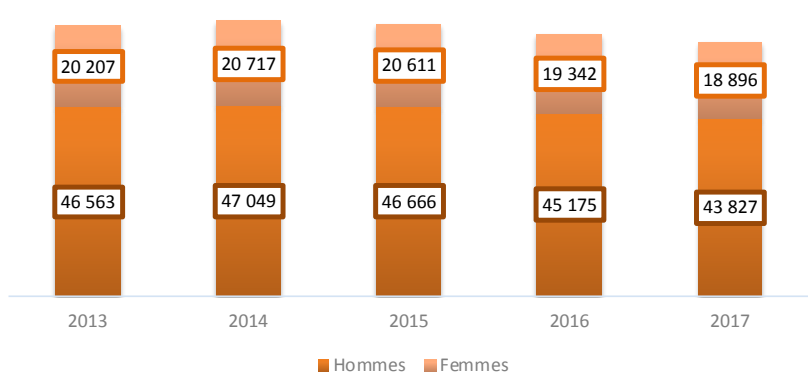
- Le taux de féminisation constaté au 31.12.2017 est de 30%. Il est identique à celui observé l'an passé.
- Proportionnellement, les femmes ont perdu moins d'effectifs que les hommes en 2017 (-2% contre -3%) alors qu'elles avaient été particulièrement impactées par les baisses d'effectifs en 2016, en lien notamment avec les départs de parents de 3 enfants et plus.

Evolution des effectifs par genre

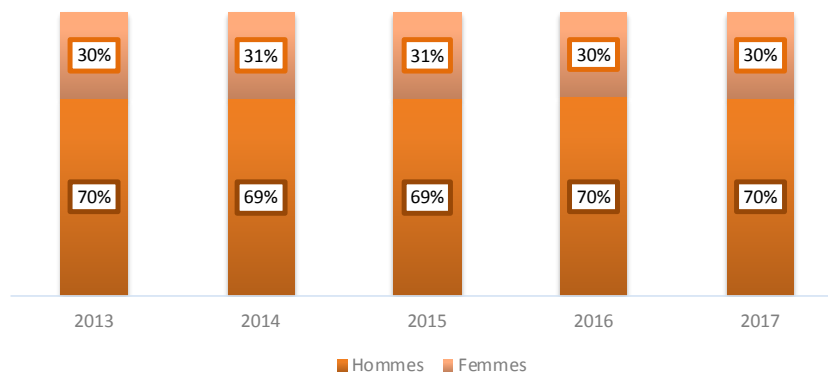
	Hommes	Femmes
2014	1.0%	2.5%
2015	-0.8%	-0.5%
2016	-3.2%	-6.2%
2017	-3.0%	-2.3%

Stabilité du taux de féminisation au 31.12.2017 à 30% (2/2)

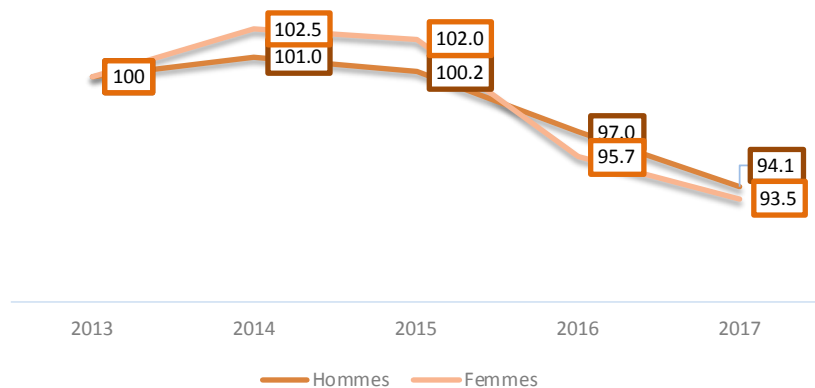
Répartition des effectifs par genre



Répartition des effectifs par genre



Répartition des effectifs par genre (2013=100)



- La part des femmes dans l'entreprise ne progresse pas sur la période 2013-2017 et elle est même en retrait parmi les cadres dirigeants entre 2015 et 2017.

Taux de féminisation au sein des dirigeants :

- ❖ 21.4% en 2015
- ❖ 17.3% en 2016
- ❖ 18.2% en 2017

La DAG, la direction commerce, la DSP et le siège sont les directions les plus féminisées avec près d'un salarié sur deux de sexe féminin

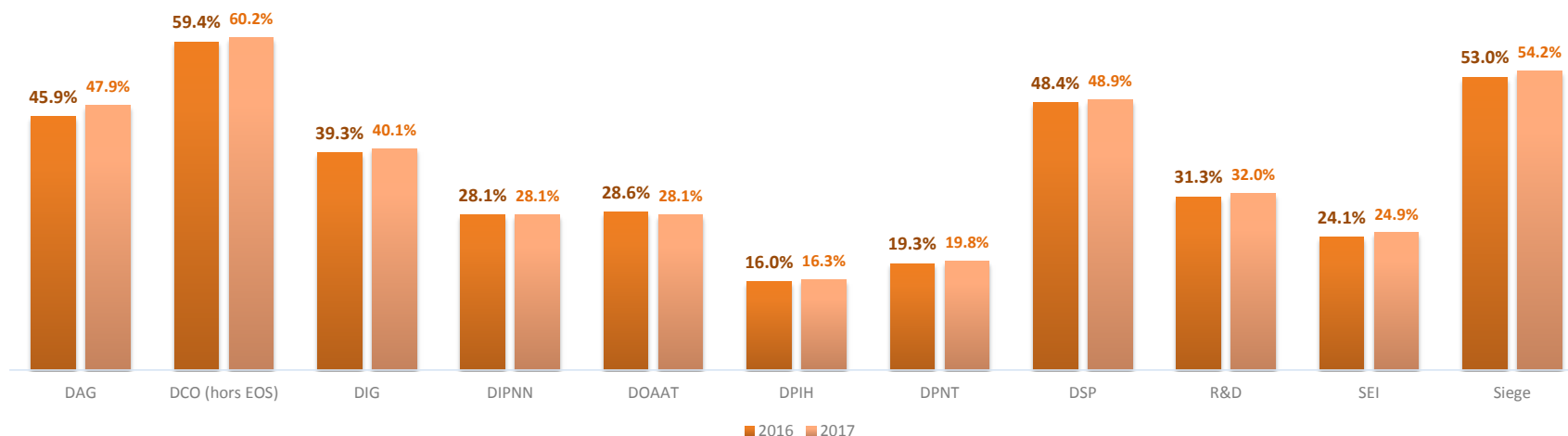
Répartition des effectifs CDI au 31.12 par direction et par genre

	2016*		2016**		2017		Var. (%)		Diff.	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
DAG	531	451	531	451	481	443	-9.4%	-1.8%	-50	-8
DCO (hors EOS)	3 921	5 744	3 955	5 752	3 549	5 377	-9.5%	-6.4%	-372	-367
DIG	734	476	734	476	655	439	-10.8%	-7.8%	-79	-37
DIPNN	2 865	1 117	2 865	1 121	2 881	1 125	0.6%	0.7%	16	8
DOAAT	297	119	297	119	292	114	-1.7%	-4.2%	-5	-5
DPIH	4 773	907	4 774	913	4 624	902	-3.1%	-0.6%	-149	-5
DPNT	25 219	6 024	25 258	6 057	24 818	6 113	-1.6%	1.5%	-401	89
DSP	2 113	1 981	2 115	1 986	2 025	1 938	-4.2%	-2.2%	-88	-43
R&D	1 393	636	1 393	639	1 327	624	-4.7%	-1.9%	-66	-12
SEI	2 268	719	2 272	722	2 270	751	0.1%	4.5%	2	32
Siege	970	1 095	982	1 107	905	1 071	-6.7%	-2.2%	-65	-24
Total	45 084	19 269	45 176	19 343	43 827	18 897	-2.8%	-1.9%	-1 257	-372

(source : Evolution Emploi 2017)

(effectifs en part électricité)

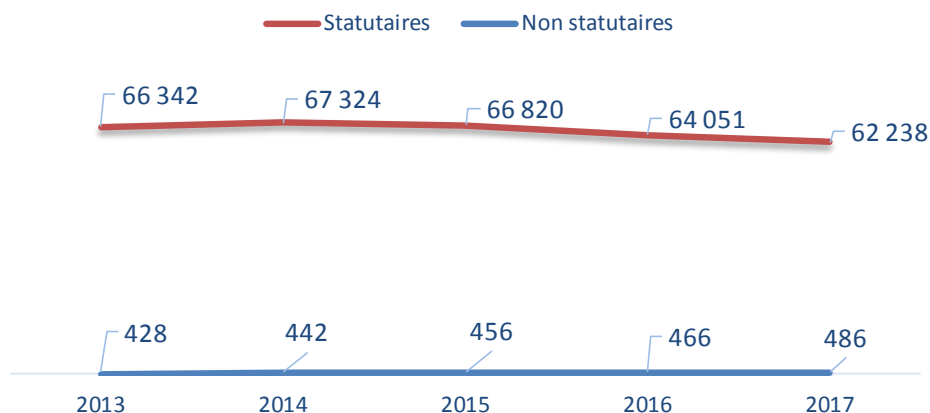
Taux de féminisation par direction



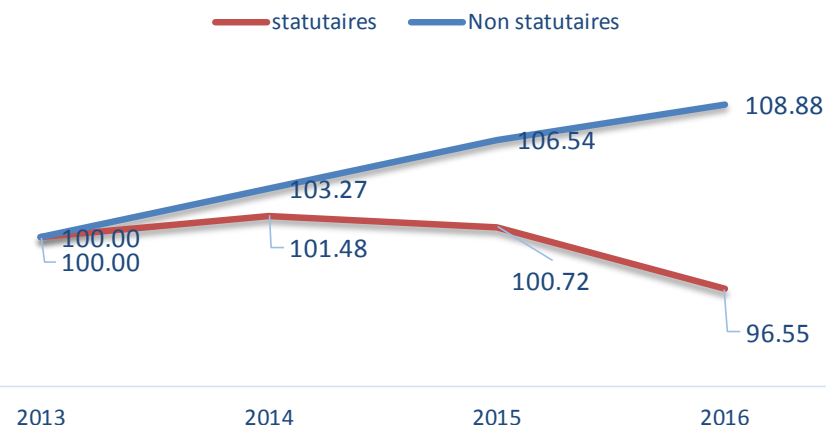
Focus sur les effectifs non statutaires en CDI

Les CDI non statutaires (médecins inclus) restent marginaux (1%), mais tendent à augmenter d'année en année

**Evolution du nombre de CDI
(effectifs au 31.12)**



**Evolution du nombre de CDI
(2013=100)**



- Les CDI non statutaires restent marginaux au sein d'EDF SA. Comptant moins de 500 salariés avec les médecins et concierges, leur taux se maintient depuis 2013 à 1% des effectifs CDI. Leur présence est surtout notable dans les effectifs cadres où ils atteignent 1.6% des effectifs (contre 0.3% pour les Maîtrises et 0.3% pour l'Exécution).
- Ils ne connaissent cependant pas la même trajectoire d'emploi que les statutaires, puisque leur nombre augmente progressivement :
 - +3.27% en 2014
 - +3.17% en 2015
 - +2.19% en 2016
 - +4.29% en 2017

Les médecins et concierges représentent 26.5% des effectifs CDI non statutaires totaux en 2017, contre 28.3% en 2016

Répartition des effectifs non statutaires en CDI par direction au 31.12				
	2016		2017	
	Hors médecins et concierges	Avec médecins et concierges	Hors médecins et concierges	Avec médecins et concierges
FINANCES	90	90	70	70
SECRETARIAT GENERAL	79	89	69	69
DIR TRANSFO EFFICACITE OPER	0	0	36	49
COMMERCE	31	40	38	46
DIR OPTIM AMONT AVAL TRADING	1	1	1	1
DIRECTION SYST ENERG INSULAIRE	0	7	1	8
DIR PARC NUCLEAIRE THERMIQUE	35	107	36	108
DIR INGENIERIE ET PROJET NN	19	24	33	37
PRODUCTION INGENIERIE	0	0	0	0
DIRECTION INTERNATIONALE	18	18	17	17
DI INNOV STRAT PROGRAMMATION	9	9	10	10
DRH GROUPE	10	31	10	27
POLE ENERGIES RENOUVELABLES	7	12	9	14
PRESIDENCE DG	13	13	9	9
DIRECTION COMMUNICATION GROUPE	7	7	8	8
DIR STRATEGIE ET COORDINATION	7	10	6	9
DELEGATION GENERALE CHINE	4	4	2	2
DIRECTION ASIE PACIFIQUE	1	1	1	1
POLE GAZ ET ITALIE	3	3	1	1
Total	334	466	357	486

(sources : fichiers du personnel 2016 et 2017)

- Ce tableau permet la réconciliation des effectifs issus du fichier du personnel avec les effectifs CDI du bilan social. 486 CDI figurent dans le bilan social y compris les médecins et les concierges. Hors de ces deux populations, le nombre de non statutaires est de 357 fin 2017.
- Par la suite, les médecins et les concierges ne sont pas compris dans notre analyse des CDI non statutaires.

Focus sur les médecins du travail

Répartition des médecins du travail en CDI par direction au 31.12					
	2015	2016	2017	Var.	Diff.
COMMERCE	9	9	8	-11.1%	-1
DIRECTION SYST ENERG INSULAIRE	10	7	7	0.0%	0
DIR INGENIERIE ET PROJET NN	0	5	4	-20.0%	-1
DIR PARC NUCLEAIRE THERMIQUE	0	72	72	0.0%	0
PRODUCTION INGENIERIE	81	0	0	nc	0
DIR STRATEGIE ET COORDINATION	3	3	3	0.0%	0
DIR TRANSFO EFFICACITE OPER	0	0	11	nc	11
SECRETARIAT GENERAL	10	10	0	-100.0%	-10
DRH GROUPE	28	21	17	-19.0%	-4
POLE ENERGIES RENOUVELABLES	0	5	5	0.0%	0
Total	141	132	127	-3.8%	-5

(sources : fichiers du personnel 2015, 2016 et 2017)

- Les médecins du travail en CDI sont au nombre de 127 fin 2017, en retrait par rapport aux années précédentes. En deux ans, ce sont 14 médecins qui ont été perdus.
- Les réorganisations successives de l'entreprise rendent délicate l'analyse des évolutions par direction.

Des effectifs non statutaires majoritairement cadres

Répartition des effectifs non statutaires en CDI par collège au 31.12

	2015	2016	2017	Diff.	Var.
Exécution	17	14	11	-3	-21.4%
Maîtrise	14	13	15	2	15.4%
Cadre	286	307	331	24	7.8%
Total	317	334	357	23	6.9%

(sources : fichiers du personnel 2015, 2016 et 2017)

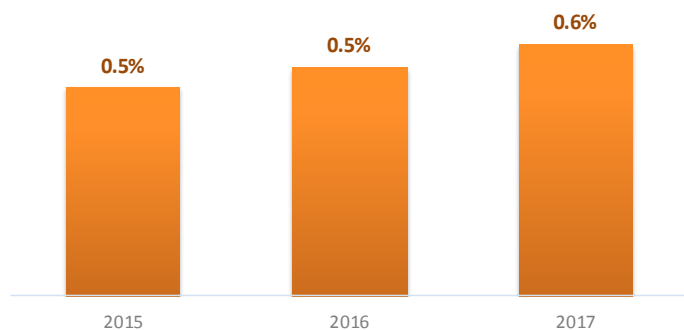
- Les effectifs non statutaires, hors médecins du travail, ont progressé de près de 7 % en 2017, l'augmentation étant portée par les cadres
- Seul le collège exécution des non statutaires en CDI connaît une contraction de ses effectifs en 2017

Répartition des effectifs non statutaires en CDI par principaux métiers au 31.12

	2015	2016	2017	Diff.	Var.
Cadre supérieur	77	78	71	-7	-9.0%
Dirigeant	87	77	68	-9	-11.7%
Expert juridique	37	30	33	3	10.0%
Total	201	185	172	-13	-7.0%

(sources : fichiers du personnel 2015, 2016 et 2017)

Part des CDI non statutaires au sein des effectifs totaux en CDI



La progression des effectifs CDI non statutaires profite principalement à la DIPNN en 2017

Répartition des effectifs non statutaires en CDI par direction au 31.12					
	2015	2016	2017	Diff.	Var.
FINANCES	87	90	70	-20	-22.2%
SECRETARIAT GENERAL	91	79	69	-10	-12.7%
DIR TRANSFO EFFICACITE OPER	0	0	36	36	-
COMMERCE	30	31	38	7	22.6%
DIR OPTIM AMONT AVAL TRADING	1	1	1	0	0.0%
DIRECTION SYST ENERG INSULAIRE	0	0	1	1	-
DIR PARC NUCLEAIRE THERMIQUE	1	35	36	1	2.9%
DIR INGENIERIE ET PROJET NN	0	19	33	14	73.7%
PRODUCTION INGENIERIE	39	0	0	0	-
DIRECTION INTERNATIONALE	15	18	17	-1	-5.6%
DI INNOV STRAT PROGRAMMATION	8	9	10	1	11.1%
DRH GROUPE	11	10	10	0	0.0%
POLE ENERGIES RENOUVELABLES	0	7	9	2	28.6%
PRESIDENCE DG	15	13	9	-4	-30.8%
DIRECTION COMMUNICATION GROUPE	7	7	8	1	14.3%
DIR STRATEGIE ET COORDINATION	4	7	6	-1	-14.3%
DELEGATION GENERALE CHINE	3	4	2	-2	-50.0%
DIRECTION ASIE PACIFIQUE	1	1	1	0	0.0%
POLE GAZ ET ITALIE	4	3	1	-2	-66.7%
Total	317	334	357	23	6.9%

(sources : fichiers du personnel 2015, 2016 et 2017)

- La lisibilité des évolutions d'effectifs par direction est perturbée par les évolutions d'organisation opérées au cours des deux dernières années. En 2017, c'est principalement la création de la DTEO qui perturbe les évolutions.
- 14 CDI non statutaires supplémentaires sont localisés au sein de la DIPNN, ce qui explique plus de la moitié de la croissance.
- Plus étonnant, la DCO enregistre 7 CDI non statutaires (exclusivement cadres) supplémentaires, avec un solde net de + 2 sur la famille commerciale et clientèle et + 1 cadre supérieur. Au-delà, 3 CDI des systèmes d'information y sont également affectés, ce qui n'était pas le cas en 2016 et on note également une progression nette de 2 salariés sur des métiers non précisés.

39 % des effectifs en CDI non statutaires relèvent du personnel de direction fin 2017 (contre 47 % en 2016)

Répartition des effectifs non statutaires en CDI par famille au 31.12

	2015	2016	2017	Diff.	Var.
Personnel de direction	165	156	140	-16	-10.3%
Comptabilité gestion finances	22	32	41	9	28.1%
Affaires juridiques	39	33	35	2	6.1%
Non précisé	25	23	22	-1	-4.3%
Gestion de projet technique développem	2	7	19	12	x2.7
Commercial et clientèle	13	15	17	2	13.3%
Logistique - services	13	10	14	4	40.0%
Conseil audit risques QHSE	8	10	12	2	20.0%
SIT	0	6	11	5	83.3%
Immobilier tertiaire	9	10	10	0	0.0%
Communication	6	6	9	3	50.0%
International	6	6	6	0	0.0%
RH	1	4	6	2	50.0%
Fonctionnement qualité technique	1	1	4	3	x4.0
Achats	2	3	2	-1	-33.3%
Mécanique chaudronnerie robinetterie	1	2	2	0	0.0%
Chimie environnement	0	1	1	0	0.0%
Combustible nuc ingénierie déchets	0	0	1	1	-
Essais	0	4	1	-3	-75.0%
Exploitation conduite hydraulique	0	0	1	1	-
Matériaux structures	0	1	1	0	0.0%
Médico-social	2	2	1	-1	-50.0%
Optimisation trading négociation	1	2	1	-1	-50.0%
Gaz	1	0	0	0	-
Total	317	334	357	23	6.9%

(sources : fichiers du personnel 2015, 2016 et 2017)

Nombreux départs en retraite en 2017 : seuls 137 salariés sur les 156 présents fin 2017 sont encore aux effectifs fin 2017. 8 embauches sur cette famille en 2017

Dont 8 embauches

Dont 15 embauches

- Parmi ces non statutaires, près de la moitié (48 %) font partie de 3 métiers : cadres supérieurs, dirigeants et experts juridiques. Notons cependant une baisse tendancielle des effectifs au sein de ces métiers qui peut aussi être due à des réaffectations analytiques.

Focus sur les métiers occupés par les non statutaires CDI en 2017

Métiers occupés par les non statutaires en CDI au 31.12.17

Cadre			331
ACHETEUR	1	CHARGE D'INGENIERIE MECANIQUE CHA	2
APPUI AU MANAGEMENT COMMERCIAL	2	CHARGE MAITRISE DES RISQUES INDUST	3
APPUI COMMERCIAL	1	CHARGE PREPARATION ET/OU AFFAIRE	1
Appui RH spécialisé	3	Chargé(e) de travaux intégrateur de se	1
ARCHITECTE D ENTREPRISE	2	CHEF DE PROJET COMMUNICATION	1
ASSET ET PROPERTY MANAGEMENT	2	Comptable de synthèse	5
ASSISTANT	3	CONCEPTEUR DEVELOPPEUR	2
CADRE SUPERIEUR	71	CONSEIL ET EXPERTISE SI-TELECOM	1
Chargé d'affaire, chef de projet international	3	CONTROLEUR DE GESTION DE PROJETS	6
CHARGE DE COMMUNICATION	6	CONTROLEUR DE GESTION D'ENTITE	4
CHARGE DE PROJET COMMERCE	5	CONTROLEUR DE GESTION ETUDES ECOI	2
CHARGE DE QUALITE	6	CONTROLEUR DE GESTION SYNTHESE	6
CHARGE D'INGENIERIE DE PROJET TECHNIQUE DEVELOPPEMENT	17	CONTROLEUR DES RISQUES	3
CHARGE D'INGENIERIE ESSAIS	1	COORDINATEUR POLITIQUE D'ACHAT	1
CHARGE D'INGENIERIE FONCTIONNEMENT QUALITE TECHNIQUE	3	DIRIGEANT	68
CHARGE D'INGENIERIE MATERIAUX STRUCTURES	1	Etudes Stratégie développement lobbyi	3
Expert doctrine comptable	3	MANAGER SERVICE ET LOGISTIQUE	1
Expert juridique	33	MARKETEUR	3
FISCALISTE	6	MDL Expert juridique	2
INGENIERIE DU CYCLE	1	MDL FONCTIONNEMENT QUALITE TECH	1
INGENIERIE ET PRODUCTION DES SERVICES SI-TELECOM	1	METIER NON CODIFIE	9
INGENIEUR DE RECHERCHE EN CHIMIE ENVIRONNEMENT	1	METIER NON IDENTIFIE	7
INGENIEUR DE RECHERCHE EN OPTIMISATION TRADING	1	PILOTE DE PRODUCTION DE SERVICES SI	1
INGENIEUR D'ETUDES ECONOMIQUES	2	PILOTE DE PROJET SI-TELECOM	2
INGENIEUR FINANCIER	8	PILOTE DE SYSTEMES APPLICATIFS	1
MANAGER COMMERCIAL	2	PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRA'	1
Manager de la communication	2	RESPONSABLE CONTROLE DE GESTION	1
MANAGER IMMOBILIER	3	VENDEUR	2
Manager Opérateurs RH	1		
Maîtrise	15	Exécution	11
APPUI COMMERCIAL	1	ASSISTANT	1
APPUI ET SUPPORT AUX UTILISATEURS	1	METIER NON IDENTIFIE	5
ASSISTANT	6	TECHNICIEN FACILITIES MANAGEMENT	5
GESTIONNAIRE DE MOYENS INTERNES	3		
GESTIONNAIRE DU PERSONNEL	2		
INFIRMIER	1		
METIER NON IDENTIFIE	1		

(source : fichier du personnel 2017)

50 % des cadres sont regroupés
autour de trois métiers :

- ❖ Cadre dirigeant
- ❖ Cadre supérieur
- ❖ Expert juridique

60 % des maîtrise sont regroupés
autour de deux métiers :

- ❖ Assistant
- ❖ Gestionnaire de moyens
internes

45% de l'exécution occupent le
métier de technicien facilities
management

Le nombre de passages de statutaires à non statutaires CDI a augmenté en 2017 atteignant 14, dont la moitié est composée d'ingénieurs

Nombre de novations sur l'année par direction			
	2015	2016	2017
CEIDRE			1
DIPDE			3
DIPNN		1	1
DIPNN-CNEPE			1
Direction Commerce		1	
Direction Finances			2
Direction Internationale		1	1
Direction Recherche et Développement			1
DISP			1
DOAAT	1	1	
DPIH			3
Total	1	4	14

(source : fichiers excel des novations 2015-2016-2017)

Nombre de novations sur l'année par emploi			
	2015	2016	2017
Adjoint au chef du département			1
Analyste investissements			1
Analyste marchés			1
Cadre appui collectivité territorial		1	
Cadre negociateur senior		1	
Chargé d'affaires			1
Chargé d'ingénierie		1	
Chargé Etudes Stratégie Développement			1
Chef pôle contrats HVAC			1
Contrôleur de gestion		1	
Directeur Performance			1
Ingénieur			3
Ingénieur chercheur			1
Ingénieur Etudes			2
Ingénieur Méthodes			1
Ingénieur recherche optimisation trading	1		
Total	1	4	14

(source : fichiers excel des novations 2015-2016-2017)

Focus sur les infirmiers et assistants médicaux

Un nombre d'infirmiers et d'assistants médicaux en progression

Répartition des effectifs infirmiers par direction au 31.12

	2016	2017	Diff.	Var.
Statutaires	155	164	9	5.8%
COMMERCE	7	7	0	0.0%
DIRECTION SYST ENERG INSULAIRE	5	5	0	0.0%
DIR INGENIERIE ET PROJET NN	2	4	2	100.0%
DIR PARC NUCLEAIRE THERMIQUE	121	127	6	5.0%
DIR STRATEGIE ET COORDINATION	5	5	0	0.0%
DIR TRANSFO EFFICACITE OPER	0	10	10	-
SECRETARIAT GENERAL	10	0	-10	-100.0%
POLE ENERGIES RENOUVELABLES	5	6	1	20.0%
Non statutaires CDI	1	1	0	0.0%
COMMERCE	1	1	0	0.0%
Total	156	165	9	5.8%

(sources : fichiers du personnel 2016 et 2017)

Répartition des effectifs assistants médicaux par direction au 31.12

	2016	2017	Diff.	Var.
Statutaires	19	17	-2	-10.5%
DIRECTION SYST ENERG INSULAIRE	4	4	0	0.0%
DIR PARC NUCLEAIRE THERMIQUE	9	8	-1	-11.1%
DIR TRANSFO EFFICACITE OPER	0	5	5	-
SECRETARIAT GENERAL	6	0	-6	-100.0%
Non statutaires CDI	105	118	13	12.4%
COMMERCE	9	8	-1	-11.1%
DIRECTION SYST ENERG INSULAIRE	7	7	0	0.0%
DIR INGENIERIE ET PROJET NN	6	4	-2	-33.3%
DIR PARC NUCLEAIRE THERMIQUE	51	66	15	29.4%
DIR STRATEGIE ET COORDINATION	3	3	0	0.0%
DIR TRANSFO EFFICACITE OPER	0	11	11	-
SECRETARIAT GENERAL	10	0	-10	-100.0%
DRH GROUPE	17	14	-3	-17.6%
POLE ENERGIES RENOUVELABLES	2	5	3	150.0%
Total	124	135	11	8.9%

(sources : fichiers du personnel 2016 et 2017)

- Les évolutions par direction sont délicates à analyser, mais la progression du nombre d'infirmiers semble essentiellement centrée sur la DPNT, qui par ailleurs concentre 77 % de ces effectifs
- Pour ce qui concerne les assistants médicaux, le nombre de statutaires s'inscrit en baisse et la hausse porte uniquement sur les non statutaires, toujours au sein de la DPNT, qui couvre 55% de ces salariés

Infirmiers et assistants médicaux par GF

Répartition des effectifs infirmiers par GF au 31.12

	2016	2017	Diff.	Var.
Statutaires	155	164	9	5.8%
8	2	1	-1	-50.0%
9	49	48	-1	-2.0%
10	49	59	10	20.4%
11	42	41	-1	-2.4%
12	10	12	2	20.0%
13	3	3	0	0.0%
Non statutaires CDI	1	1	0	0.0%
Hors GF	1	1	0	0.0%
Total	156	165	9	5.8%

(sources : fichiers du personnel 2016 et 2017)

Répartition des effectifs assistants médicaux par GF au 31.12

	2016	2017	Diff.	Var.
Statutaires	19	17	-2	-10.5%
4	1	1	0	0.0%
7	1	1	0	0.0%
8	4	5	1	25.0%
9	7	5	-2	-28.6%
10	2	3	1	50.0%
11	2	2	0	0.0%
12	2	0	-2	-100.0%
Non statutaires CDI	105	118	13	12.4%
Hors GF	105	118	13	12.4%
Total	124	135	11	8.9%

(sources : fichiers du personnel 2016 et 2017)

Infirmiers et assistants médicaux par plage M3E

Répartition des effectifs infirmiers par plage M3E au 31.12				
	2016	2017	Diff.	Var.
Statutaires	155	164	9	5.8%
D	8	8	0	0.0%
E	14	14	0	0.0%
F	124	135	11	8.9%
G	1	1	0	0.0%
Hors plage	8	6	-2	-25.0%
Non statutaires CDI	1	1	0	0.0%
Hors plage	1	1	0	0.0%
Total	156	165	9	5.8%

(sources : fichiers du personnel 2016 et 2017)

Répartition des effectifs assistants médicaux par plage M3E au 31.12				
	2016	2017	Diff.	Var.
Statutaires	19	17	-2	-10.5%
E	2	0	-2	-100.0%
F	3	3	0	0.0%
G	12	11	-1	-8.3%
H	1	1	0	0.0%
Hors plage	1	2	1	100.0%
Non statutaires CDI	105	118	13	12.4%
A	3	2	-1	-33.3%
Hors plage	102	116	14	13.7%
Total	124	135	11	8.9%

(sources : fichiers du personnel 2016 et 2017)

Infirmiers et assistants médicaux par NR

Répartition des effectifs infirmiers par NR au 31.12

	2016	2017	Diff.	Var.
Statutaires	155	164	9	5.8%
90	2	1	-1	-50.0%
100	0	1	1	-
105	1	0	-1	-100.0%
110	7	5	-2	-28.6%
115	8	4	-4	-50.0%
120	9	10	1	11.1%
125	11	12	1	9.1%
130	10	12	2	20.0%
135	12	13	1	8.3%
140	12	18	6	50.0%
145	9	11	2	22.2%
150	15	7	-8	-53.3%
155	12	17	5	41.7%
160	11	13	2	18.2%
165	6	8	2	33.3%
170	4	6	2	50.0%
175	5	5	0	0.0%
180	5	5	0	0.0%
185	4	2	-2	-50.0%
190	6	7	1	16.7%
195	2	3	1	50.0%
200	2	1	-1	-50.0%
205	2	3	1	50.0%
Non statutaires CDI	1	1	0	0.0%
235	1	0	-1	-100.0%
240	0	1	1	-
Total	156	165	9	5.8%

(sources : fichiers du personnel 2016 et 2017)

Répartition des effectifs assistants médicaux par NR au 31.12

	2016	2017	Diff.	Var.
Statutaires	19	17	-2	-10.5%
60	1	1	0	0.0%
100	1	1	0	0.0%
110	1	1	0	0.0%
115	1	1	0	0.0%
120	2	2	0	0.0%
125	2	2	0	0.0%
130	2	1	-1	-50.0%
135	0	1	1	-
145	2	2	0	0.0%
150	2	1	-1	-50.0%
160	1	2	1	100.0%
180	2	2	0	0.0%
200	1	0	-1	-100.0%
205	1	0	-1	-100.0%
Non statutaires CDI	105	118	13	12.4%
365	1	0	-1	-100.0%
Hors NR	104	118	14	13.5%
Total	124	135	11	8.9%

(sources : fichiers du personnel 2016 et 2017)

La progression du nombre d'infirmiers et d'assistants médicaux concerne principalement des salariés à temps plein, notamment pour les infirmiers

Répartition des effectifs infirmiers par temps de travail au 31.12				
	2016	2017	Diff.	Var.
Statutaires	155	164	9	5.8%
Forfait jour temps plein	11	12	1	9.1%
Temps plein	94	102	8	8.5%
Réduction collective	36	38	2	5.6%
Temps choisi	10	11	1	10.0%
Temps partiel parental de droit commun	3	1	-2	-66.7%
Temps partiel congé parental	1	0	-1	-100.0%
Non statutaires CDI	1	1	0	0.0%
Temps plein	1	1	0	0.0%
Total	156	165	9	5.8%

(sources : fichiers du personnel 2016 et 2017)

Répartition des effectifs assistants médicaux par temps de travail au 31.12				
	2016	2017	Diff.	Var.
Statutaires	19	17	-2	-10.5%
Forfait jour temps plein	2	0	-2	-100.0%
Temps plein	10	9	-1	-10.0%
Réduction collective	6	6	0	0.0%
Temps choisi	1	2	1	100.0%
Non statutaires CDI	105	118	13	12.4%
Temps plein	77	86	9	11.7%
Temps partiel parental	28	32	4	14.3%
Total	124	135	11	8.9%

(sources : fichiers du personnel 2016 et 2017)

Formation des assistants médicaux et infirmiers en CDI (statutaires et non statutaires) en 2017

1 015 actions de formation

162 salariés :

- ❖ 1 non statutaire CDI
- ❖ 161 statutaires

En moyenne **6** actions de formation par salarié formé

Un taux d'accès à la formation de
54.0%

10 864 heures de formation :

- ❖ **11** heures par action
- ❖ **67** heures par salarié formé

Direction	Actions	Salariés	Heures	Heures/action	Heures/salarié
DCO	18	6	281	16	47
DIPNN	5	3	39	8	13
DPIH	6	4	132	22	33
DPNT	921	125	9 546	10	76
DSP	24	10	238	10	24
R&D	15	4	345	23	86
SEI	17	5	181	11	36
Siège	9	5	102	11	20

Formation des assistants médicaux et infirmiers en CDI par regroupement de compétences

Formation professionnelle des assistants médicaux et infirmiers en 2017 par regroupement de compétences

	Actions	Salariés	Heures	Heures/action	Heures/salarié
COMPETENCES POUR TOUS LES SALARIES	89	25	2 369	27	93
COMPETENCES TRANSVERSES	91	14	775	9	55
EXPLOITATION DES INSTALLATIONS DE PRODUCTION	340	45	2 480	7	55
INGENIERIE	10	2	19	2	10
MAINTENANCE DES INSTALLATIONS DE PRODUCTION	5	1	35	7	24
MANAGEMENT	32	4	542	17	139
SANTE, SECURITE, PREVENTION	404	66	4 517	11	69
SYSTEMES D'INFO, INFORMATIQUE ET TELECOM	44	4	129	3	31
Total	1 015	162	10 864	11	67

(source : bilan de formation 2017)

Formation des assistants médicaux et infirmiers en CDI par domaine de compétences

Formation professionnelle des assistants médicaux et infirmiers en 2017 par domaine de compétences

	Actions	Salariés	Heures	Heures/action	Heures/salarié
Chimie Environnement	15	2	124	8	53
Communication	1	0	14	14	84
Communication pour tous	1	0	3	3	15
Compétences transverses pour tous	27	8	1 574	58	196
Développement des compétences	1	0	21	21	84
Energies renouvelables	8	2	16	2	10
Finance, comptabilité, contrôle de gestion	2	0	14	7	36
Formation de formateurs	6	1	39	7	39
Immobilier, gestion et sécurité du patrimoine	2	1	16	8	19
Incendie	25	4	218	9	55
Incendie pour tous	1	1	4	4	4
Informatique	16	2	58	4	24
Informatique Industrielle Maintenance	5	1	35	7	24
Management de projet	1	0	1	1	6
Management des hommes et des organisations	31	4	541	17	145
Médico-social	91	25	1 539	17	61
Organisation et méthodes de prévention	28	7	258	9	35
Prévention des risques professionnels	200	21	1 419	7	69
Prévention pour tous des risques	18	6	113	6	19
Process Nucléaire	169	25	1 322	8	52
Protection de site	73	14	70	1	5
Qualité	37	4	370	10	97
Qualité de vie au travail pour tous	14	3	112	8	41
Radioprotection	28	3	651	23	217
Ressources humaines	11	4	115	10	28
Savoirs communs de production	83	4	963	12	257
Sciences humaines, sociales et économiques	32	4	208	6	54
Secourisme	32	6	432	14	75
Secourisme pour tous	23	6	517	22	80
Social, Organisation, Humain	4	1	25	6	38
Sûreté Radioprotection	2	0	3	2	9
Systèmes d'information	25	1	60	2	44
Télécommunications	3	0	11	4	37
Total	1 015	162	10 864	11	67

(source : bilan de formation 2017)

Focus sur les gestionnaires conseil formation



186 statutaires
5 non statutaires CDD
8 contrats pro.
8 apprentis

207 gestionnaires conseil
formation en 2017 au sein
de la famille professionnelle RH

14 entrées en cours
d'année dont
1 statutaire

5 ont changé de **famille professionnelle**
au cours de l'année 2017 :

- 3 en provenance du service logistique
- 1 en provenance du génie civil
- 1 en provenance du fonctionnement qualité technique

12 ont changé de **métiers** au cours
de l'année 2017 :

- 4 étaient appui RH généraliste ou spécialiste
 - 2 étaient assistants
- 2 étaient chargés d'ingénierie
- 2 étaient gestionnaire du personnel
 - 1 était formateur
- 1 était gestionnaire de moyens internes

Effectifs en pépinières

Effectifs en pépinières : des effectifs à 61.3% agents de maîtrise, statutaires et basés sur la DPNT

Répartition des effectifs en pépinière au 31.12. par collège				
	2016	2017	Var.	Diff.
Exécution	220	153	-30.5%	-67
Maîtrise	1 085	1 010	-6.9%	-75
Cadre	556	483	-13.1%	-73
Total	1 861	1 646	-11.6%	-215

(source : fichier pépinières 2016 et 2017)

Répartition des effectifs en pépinière au 31.12. par qualification				
	2016	2017	Var.	Diff.
Apprentissage	15	4	-73.3%	-11
Alternance	3	0	-100.0%	-3
Statutaire	1 843	1 642	-10.9%	-201
Total	1 861	1 646	-11.6%	-215

(source : fichier pépinières 2016 et 2017)

Répartition des effectifs en pépinière au 31.12. par direction				
	2016	2017	Var.	Diff.
DIR PARC NUCLEAIRE THERMIQUE	1 843	1 641	-11.0%	-202
POLE ENERGIES RENOUVELABLES	18	5	-72.2%	-13
Total	1 861	1 646	-11.6%	-215

(source : fichier pépinières 2016 et 2017)

Plus d'un salarié en pépinières sur deux relève de l'exploitation conduite nucléaire et thermique au 31.12.17

Répartition des effectifs en pépinière au 31.12. par famille professionnelle				
	2016	2017	Var.	Diff.
EXPLOITATION CONDUITE NUCLEAIRE ET THERM FLAM	882	867	-1.7%	-15
MECANIQUE CHAUDRONNERIE ROBINETTERIE	236	189	-19.9%	-47
AUTOMATISMES ELECTRONIQUE INFORMATIQUE INDUST	157	108	-31.2%	-49
CHIMIE ENVIRONNEMENT	71	86	21.1%	15
LOGISTIQUE, MANUTENTION COMBUSTIBLE, DECHETS	65	66	1.5%	1
FONCTIONNEMENT QUALITE TECHNIQUE	92	63	-31.5%	-29
Electricite Courants Forts	69	61	-11.6%	-8
RADIOPROTECTION PREVENTION DES RISQUES SECURI	71	54	-23.9%	-17
ESSAIS	56	45	-19.6%	-11
GESTION DE PROJET TECHNIQUE DEVELOPPEMENT	58	44	-24.1%	-14
PROTECTION DE SITE	43	31	-27.9%	-12
CONSEIL AUDIT RISQUES QHSE	9	7	-22.2%	-2
GENIE CIVIL	8	7	-12.5%	-1
Services et Logistique	16	7	-56.3%	-9
SYSTEME D INFORMATION ET TELECOM	2	4	x 2.0	2
Communication	5	2	-60.0%	-3
COMBUSTIBLE NUC INGENIERIE DECHETS RADIOACTIF	1	1	0.0%	0
Comptabilite Gestion Finance	2	1	-50.0%	-1
EXPLOITATION CONDUITE HYDRAULIQUE	13	1	-92.3%	-12
MATERIAUX STRUCTURES	1	1	0.0%	0
R.H.	3	1	-66.7%	-2
Achats	1	0	-100.0%	-1
Total	1 861	1 646	-11.6%	-215

(source : fichier pépinières 2016 et 2017)

Toutes les familles professionnelles voient leurs effectifs en pépinière diminuer en 2017, à l'exception des familles Logistique, manutention, combustibles, déchets, et Système d'Information et Telecom

Plus de 40 % des effectifs en pépinières sont concentrés au sein de deux métiers : agents de terrain (24.7%) et conducteur d'exploitation (18.9%)

Répartition des effectifs en pépinière au 31.12. par métier (au moins 15 personnes)				
	2016	2017	Var.	Diff.
AGENT DE TERRAIN	412	408	-1.0%	-4
CONDUCTEUR D'EXPLOITATION	340	312	-8.2%	-28
CHARGE INTERVENTION ET/OU SURVEILLANCE MECAN CHAUDRON ROBIN	108	98	-9.3%	-10
CHARGE INTERVENT ET/OU SURVEILLANCE AUTO ELECTRO, INFO INDUS	130	83	-36.2%	-47
APPUI TECHNIQUE A L'EXPLOITATION CONDUITE	73	82	12.3%	9
CHARGE DE PREPA ET/OU INTERVENTION EN CHIMIE ENVIRONNEMENT	62	76	22.6%	14
CHARGE DE PREPARATION ET/OU D'AFFAIRE MECAN CHAUDRON ROBIN	93	72	-22.6%	-21
CHARGE D'INGENIERIE SURETE QUALITE TECHNIQUE	55	45	-18.2%	-10
CHARGE D'INTERVENTION ET/OU SURVEILLANCE ESSAIS	54	45	-16.7%	-9
CH INTERVENT ET SURVEILL EN RADIOPROTEC ET PREVENT RISQUES	61	43	-29.5%	-18
CHARGE PREPA ET/OU AFF COMBUST DECHETS LOGISTIQUE CHANT NUCL	37	37	0.0%	0
CHARGE D'INTERVENTION ET/OU SURVEILLANCE ELECTRICITE CF	40	35	-12.5%	-5
ENCADRANT D'EQUIPE DE CONDUITE NUCLEAIRE	27	35	29.6%	8
AGENT DE PROTECTION DE SITE	43	31	-27.9%	-12
MPL EXPLOITATION CONDUITE	30	30	0.0%	0
CHARGE GESTION DECHETS ET LOGIST CHANT COMBUSTIBLE FOSSILE	23	25	8.7%	2
CHARGE D'INGENIERIE DE PROJET TECHNIQUE DEVELOPPEMENT	37	22	-40.5%	-15
CHARGE DE PREPA ET/OU AFF ELECTRICITE COURANTS FORTS	21	21	0.0%	0
CHARGE DE PREPARATION ET/OU AFFAIRE AUTO ELECTRO, INFO INDUS	16	18	12.5%	2
CHARGE D'INGENIERIE MECANIQUE CHAUDRONNERIE ROBINETTERIE	33	18	-45.5%	-15
PLANIFICATEUR	17	17	0.0%	0
CHARGE D'INGENIERIE FONCTIONNEMENT QUALITE TECHNIQUE	25	15	-40.0%	-10
Total	1 737	1 568	-9.7%	-169

(source : fichier pépinières 2016 et 2017)

- À titre d'indication, les salariés en CDI de plus de 50 ans représentent :
 - 14.1% des effectifs agents de terrain
 - 12.5% des effectifs conducteurs d'exploitation

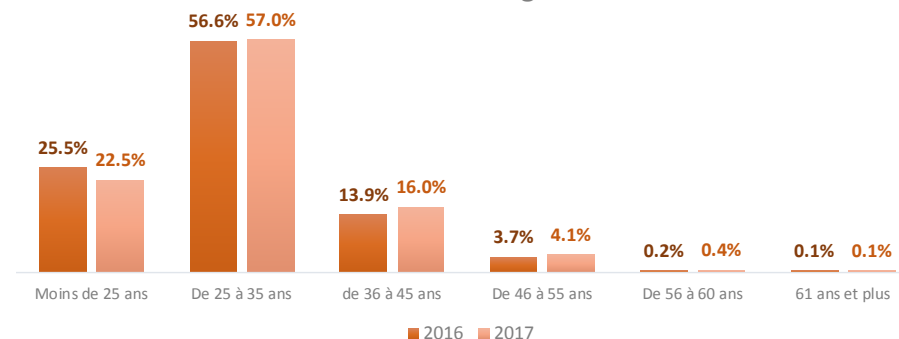
Âge des salariés en pépinières

Répartition de l'effectif en pépinières au 31.12 par tranche d'âge

	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16
Exécution	220	153	-30.5%	-67
Moins de 25 ans	63	30	-52.4%	-33
De 25 à 35 ans	113	91	-19.5%	-22
de 36 à 45 ans	40	29	-27.5%	-11
De 46 à 55 ans	3	3	0.0%	0
De 56 à 60 ans	1	0	-100.0%	-1
61 ans et plus	0	0	nc	0
Maîtrise	1 085	1 010	-6.9%	-75
Moins de 25 ans	334	282	-15.6%	-52
De 25 à 35 ans	502	463	-7.8%	-39
de 36 à 45 ans	194	208	7.2%	14
De 46 à 55 ans	53	53	0.0%	0
De 56 à 60 ans	2	4	x 2.0	2
61 ans et plus	0	0	nc	0
Cadre	556	483	-13.1%	-73
Moins de 25 ans	77	58	-24.7%	-19
De 25 à 35 ans	439	384	-12.5%	-55
de 36 à 45 ans	25	26	4.0%	1
De 46 à 55 ans	13	12	-7.7%	-1
De 56 à 60 ans	1	2	x 2.0	1
61 ans et plus	1	1	0.0%	0
Total	1 861	1 646	-11.6%	-215

(source : fichier pépinières 2016 et 2017)

Répartition des effectifs en pépinières au 31.12 par tranche d'âge



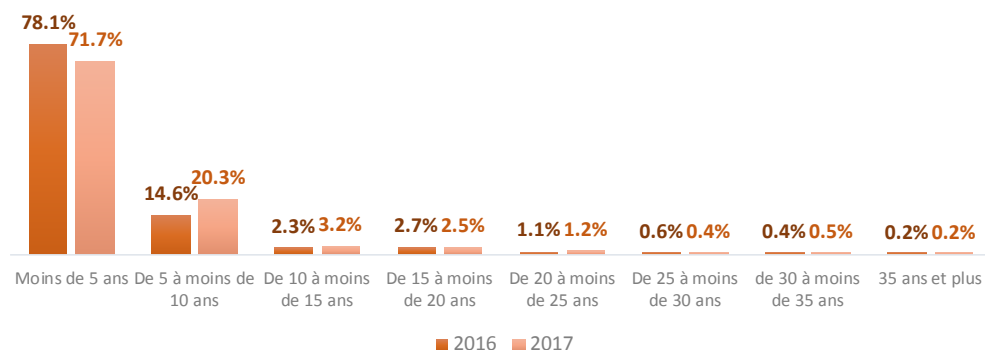
Ancienneté des salariés en pépinières

Répartition de l'effectif en pépinières au 31.12 par tranche d'ancienneté

	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16
Exécution	220	153	-30.5%	-67
Moins de 5 ans	207	141	-31.9%	-66
De 5 à moins de 10 ans	10	10	0.0%	0
De 10 à moins de 15 ans	1	0	-100.0%	-1
De 15 à moins de 20 ans	1	0	-100.0%	-1
De 20 à moins de 25 ans	0	1	nc	1
De 25 à moins de 30 ans	0	0	nc	0
de 30 à moins de 35 ans	1	1	0.0%	0
35 ans et plus	0	0	nc	0
Maîtrise	1 085	1 010	-6.9%	-75
Moins de 5 ans	822	716	-12.9%	-106
De 5 à moins de 10 ans	163	197	20.9%	34
De 10 à moins de 15 ans	34	43	26.5%	9
De 15 à moins de 20 ans	38	32	-15.8%	-6
De 20 à moins de 25 ans	15	11	-26.7%	-4
De 25 à moins de 30 ans	9	7	-22.2%	-2
de 30 à moins de 35 ans	3	2	-33.3%	-1
35 ans et plus	1	2	x 2.0	1
Cadre	556	483	-13.1%	-73
Moins de 5 ans	424	323	-23.8%	-101
De 5 à moins de 10 ans	99	127	28.3%	28
De 10 à moins de 15 ans	8	10	25.0%	2
De 15 à moins de 20 ans	12	9	-25.0%	-3
De 20 à moins de 25 ans	5	7	40.0%	2
De 25 à moins de 30 ans	2	0	-100.0%	-2
de 30 à moins de 35 ans	3	5	66.7%	2
35 ans et plus	3	2	-33.3%	-1
Total	1 861	1 646	-11.6%	-215

(source : fichier pépinières 2016 et 2017)

Répartition des effectifs en pépinières au 31.12 par tranche d'ancienneté



Âge et ancienneté des effectifs en CDI

Des baisses d'effectifs très fortes aux deux extrémités de la pyramide des âges

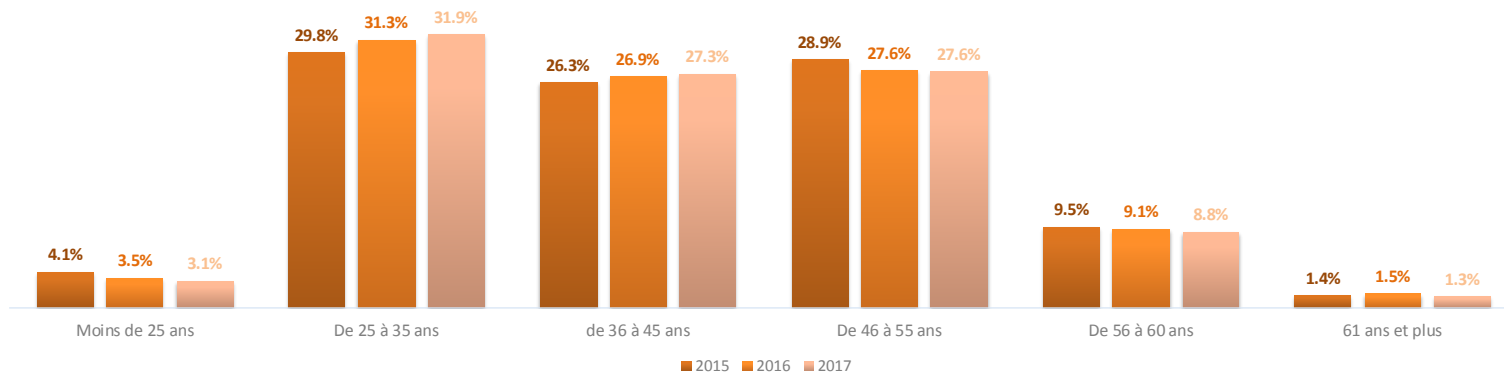
Répartition de l'effectif CDI au 31.12 par tranche d'âge

CDI

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Statutaires	66 341	67 323	66 822	64 053	62 239	-2.8%	-1 814	-6.2%	-4 102
Moins de 25 ans	3 251	3 309	2 767	2 233	1 916	-14.2%	-317	-41.1%	-1 335
De 25 à 35 ans	17 495	19 144	19 995	20 129	19 934	-1.0%	-195	13.9%	2 439
de 36 à 45 ans	17 462	17 559	17 581	17 259	17 023	-1.4%	-236	-2.5%	-439
De 46 à 55 ans	21 959	20 593	19 326	17 697	17 156	-3.1%	-541	-21.9%	-4 803
De 56 à 60 ans	5 576	5 993	6 284	5 823	5 473	-6.0%	-350	-1.8%	-103
61 ans et plus	598	725	869	912	737	-19.2%	-175	23.2%	139
Non statutaires CDI	428	443	456	466	486	4.3%	20	13.6%	58
Moins de 25 ans	0	2	0	0	0	nc	0	nB	0
De 25 à 35 ans	49	55	58	63	74	17.5%	11	51.0%	25
de 36 à 45 ans	100	108	117	118	128	8.5%	10	28.0%	28
De 46 à 55 ans	116	119	128	139	144	3.6%	5	24.1%	28
De 56 à 60 ans	78	72	77	69	72	4.3%	3	-7.7%	-6
61 ans et plus	85	87	76	77	68	-11.7%	-9	-20.0%	-17
Total CDI	66 769	67 766	67 278	64 519	62 725	-2.8%	-1 794	-6.1%	-4 044

Source : Bilan social

Répartition des salariés en CDI par tranche d'âge



- La baisse des effectifs a concerné toutes les tranches d'âge en 2017. Toutefois, certaines populations statutaires apparaissent particulièrement concernées :

- **Les plus âgées** avec un retrait des 56-60 ans de 6 % et des 61 ans et plus de 19 %
- **Les plus jeunes** avec une très nette baisse des salariés de moins de 25 ans : - 14 %. Ce sont aussi eux qui ont connu le recul le plus important sur la période 2013-2017 : - 41 %, ce qui pose la question du renouvellement et du transfert de compétences

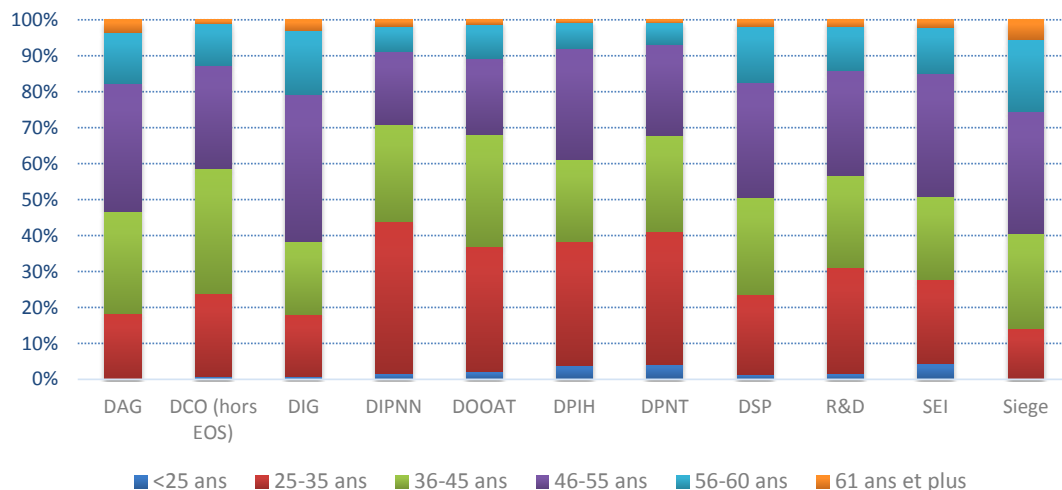
Répartition des effectifs en CDI par tranche d'âge au sein des directions

Répartition des salariés en CDI (statutaires et non statutaires) par tranche d'âge par direction en 2017

	<25 ans	25-35 ans	36-45 ans	46-55 ans	56-60 ans	61 ans et plus	Total
DAG	0	170	261	330	131	32	924
DCO (hors EOS)	77	2 059	3 105	2 541	1 049	95	8 926
DIG	8	190	221	448	194	33	1 094
DIPNN	64	1 690	1 084	817	282	69	4 006
DOOAT	9	141	127	86	38	5	406
DPIH	219	1 902	1 267	1 705	390	43	5 526
DPNT	1 318	11 411	8 297	7 827	1 829	249	30 931
DSP	58	881	1 071	1 267	613	73	3 963
R&D	30	577	501	568	237	38	1 951
SEI	131	710	696	1 038	384	63	3 022
Siege	2	277	521	673	398	105	1 976
EDF SA	1 916	20 008	17 151	17 300	5 545	805	62 725

(source : Evolution Emploi 2017)

Pyramide des âges par direction

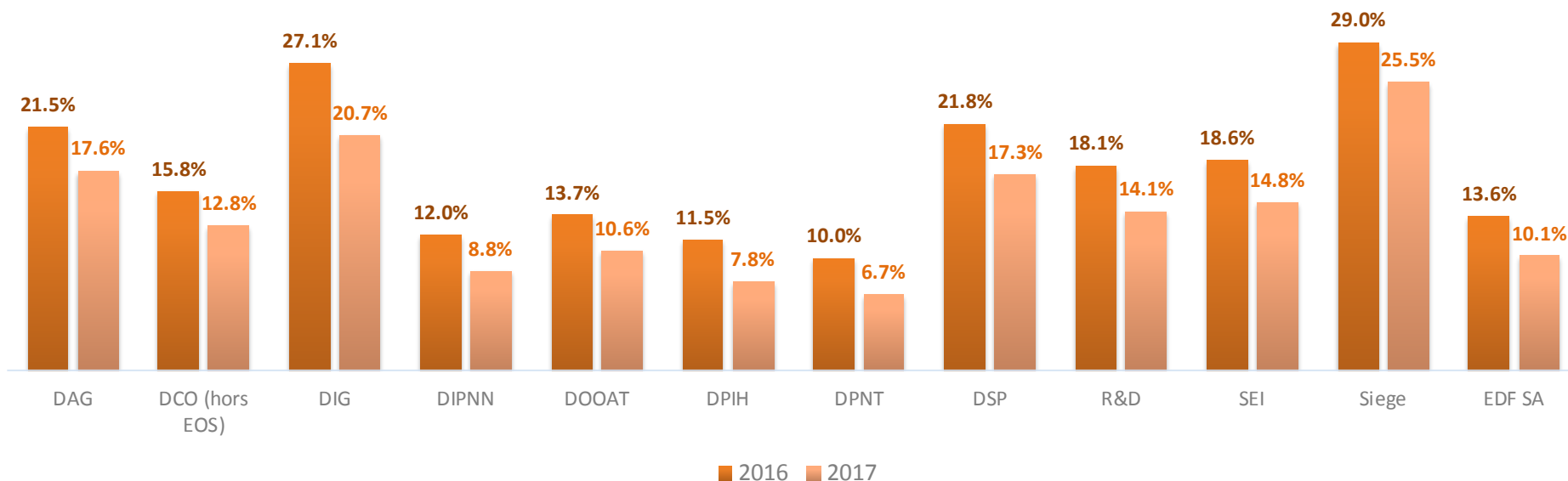


- Des différences importantes existent entre directions en termes de pyramide des âges. Les directions DAG, DIG, DSP et siège présentent un nombre de salariés de 56 ans et plus important (~20 %), alors que la DIPNN, la DOOAT, la DPIH et la DPNT comptabilisent environ 40 % de salariés de 35 ans au plus

Des départs en retraite à prévoir à court et moyen terme, qui concernent notamment le siège et la DIG

- Les directions support de l'entreprise sont principalement concernées par ces futurs départs, DSP, DIG, DAG et Siège voient leur part respective de salariés âgés de 56 ans et plus dépasser les 15% de leurs effectifs en CDI. Notons néanmoins que ces taux sont en retrait par rapport à fin 2016, compte tenu des départs intervenus en 2017.

Part des salariés en CDI de 56 ans et plus au sein des directions



Un solde net de salariés en CDI négatif en 2017, qui concerne les salariés les plus anciens dans l'entreprise

Répartition de l'effectif CDI au 31.12 par tranche d'ancienneté

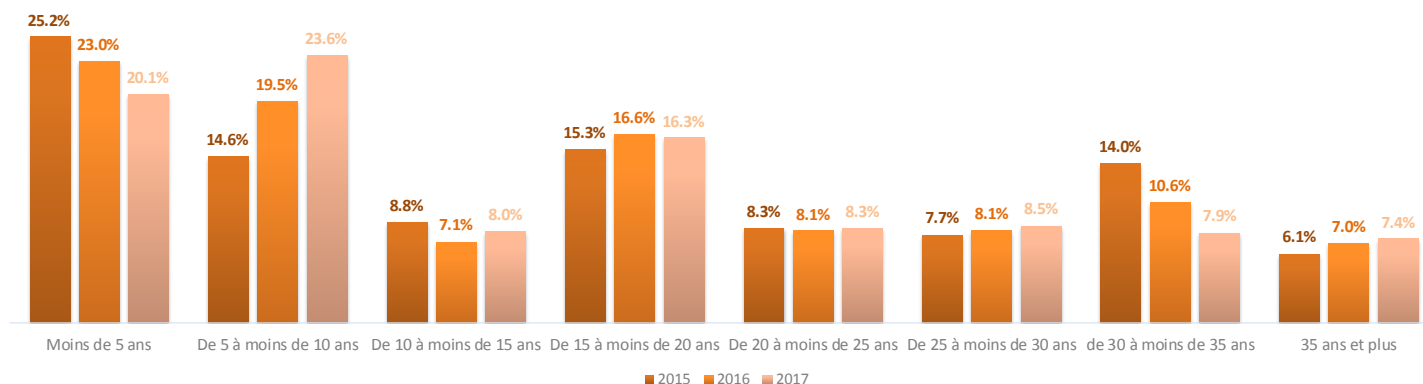
	CDI								
	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Statutaires	66 341	67 323	66 821	64 049	62 237	-2.8%	-1 812	-6.2%	-4 104
Moins de 5 ans	16 361	17 552	16 665	14 598	12 333	-15.5%	-2 265	-24.6%	-4 028
De 5 à moins de 10 ans	6 680	8 002	9 755	12 477	14 667	17.6%	2 190	x 2.2	7 987
De 10 à moins de 15 ans	9 676	7 473	5 883	4 557	5 014	10.0%	457	-48.2%	-4 662
De 15 à moins de 20 ans	6 331	8 554	10 261	10 698	10 163	-5.0%	-535	60.5%	3 832
De 20 à moins de 25 ans	6 120	5 925	5 551	5 146	5 151	0.1%	5	-15.8%	-969
De 25 à moins de 30 ans	5 750	5 231	5 197	5 237	5 338	1.9%	101	-7.2%	-412
de 30 à moins de 35 ans	12 120	10 918	9 434	6 818	4 961	-27.2%	-1 857	-59.1%	-7 159
35 ans et plus	3 303	3 668	4 075	4 518	4 610	2.0%	92	39.6%	1 307
Non statutaires CDI	428	443	456	466	486	4.3%	20	13.6%	58
Moins de 5 ans	220	249	259	260	272	4.6%	12	23.6%	52
De 5 à moins de 10 ans	63	66	81	96	111	15.6%	15	76.2%	48
De 10 à moins de 15 ans	62	49	35	31	24	-22.6%	-7	-61.3%	-38
De 15 à moins de 20 ans	79	22	28	25	31	24.0%	6	-60.8%	-48
De 20 à moins de 25 ans	0	53	49	50	45	-10.0%	-5	nB	45
De 25 à moins de 30 ans	1	0	0	0	0	nc	0	-100.0%	-1
de 30 à moins de 35 ans	2	3	3	3	0	-100.0%	-3	-100.0%	-2
35 ans et plus	1	1	1	1	3	x 3.0	2	x 3.0	2
Total CDI	66 769	67 766	67 277	64 515	62 723	-2.8%	-1 792	-6.1%	-4 046

○ Le net recul des salariés statutaires de moins de 5 ans d'ancienneté témoigne du fort mouvement de retrait des embauches depuis plusieurs années.

○ À l'autre bout de la pyramide, les salariés statutaires dont l'ancienneté est supérieure ou égale à 30 ans sont passés de plus de 15 000 à moins de 10 000 en 2017, témoignant de l'importance des départs en retraite.

■ Le solde net des statutaires de 30 ans et plus d'ancienneté s'établit à - 1 765 CDI sur un solde total de - 1 792 salariés en CDI

Répartition des salariés en CDI par tranche d'ancienneté



Handicap

Un nombre de salariés handicapés en progression, l'augmentation étant principalement portée par les cadres et les femmes

Salariés ayant le statut de travailleurs handicapés au 31.12 - statutaires

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. (%)	Diff.
Exécution	474	471	462	428	422	-1.4%	-6
Maîtrise	1 017	1 142	1 196	1 204	1 210	0.5%	6
Cadres	454	480	487	502	526	4.8%	24
Total	1 945	2 093	2 145	2 134	2 158	1.1%	24

(source : Bilan Social 2017)

Salariés ayant le statut de travailleurs handicapés au 31.12 - non statutaires CDI

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. (%)	Diff.
Exécution	0	1	1	1	1	0.0%	0
Maîtrise	0	0	0	0	0		0
Cadres	0	0	1	6	4	-33.3%	-2
Total	0	1	2	7	5	-28.6%	-2

(source : Bilan Social 2017)

Salariés ayant le statut de travailleurs handicapés au 31.12 - non statutaires CDD

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. (%)	Diff.
Exécution	0	0	0	28	30	7.1%	2
Maîtrise	2	2	1	13	14	7.7%	1
Cadres	0	0	0	1	0	-100.0%	-1
Total	2	2	1	42	44	4.8%	2

(source : Bilan Social 2017)

Salariés ayant le statut de travailleurs handicapés au 31.12 - effectif total

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. (%)	Diff.
Exécution	474	472	463	457	453	-0.9%	-4
Maîtrise	1 019	1 144	1 197	1 217	1 224	0.6%	7
Cadres	454	480	488	509	530	4.1%	21
Total	1 947	2 096	2 148	2 183	2 207	1.1%	24

(source : Bilan Social 2017)

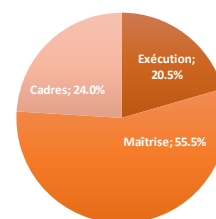
Salariés ayant le statut de travailleurs handicapés au 31.12 - effectif total

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. (%)	Diff.
Hommes	1 114	1 172	1 174	1 196	1 199	0.3%	3
Femmes	833	924	974	987	1 008	2.1%	21
Total	1 947	2 096	2 148	2 183	2 207	1.1%	24

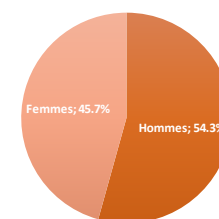
(source : Bilan Social 2017)

- Le nombre de salariés handicapés a poursuivi sa progression en 2017, avec 24 travailleurs handicapés supplémentaires soit un taux de croissance de 1.1 %.
- Contrairement à 2016, la hausse est uniquement portée par les statutaires, et principalement les cadres, qui connaissent une progression de près de 5 %, soit 24 salariés.
- Notons également que cette croissance est portée à près de 88 % par les femmes renforçant la surreprésentation des femmes parmi les travailleurs handicapés

Salariés en situation de handicap par collègue au 31.12.17



Salariés en situation de handicap par genre au 31.12.17



Un taux d'emploi direct des travailleurs handicapés en très légère progression

- La DCO et la DTEO sont les deux directions qui emploient en proportion de leurs effectifs le plus de travailleurs handicapés, à respectivement 6% et 5%. Cela pose la question des perspectives pour l'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise, alors que ces deux directions sont celles qui sont amenées à voir leur effectif se réduire dans les prochaines années.
- A contrario, certaines autres directions des fonctions support, telles que la finance ou le secrétariat général, sont très peu employeurs de salariés handicapés avec des taux inférieurs à 2 %

Nombre de travailleurs en situation de handicap au 31.12 par direction (CDI seulement)

	2016				2017			
	F	H	Total	% de l'effectif	F	H	Total	% de l'effectif
COMMERCE	367	191	558	5.8%	369	167	536	6.0%
DIR OPTIM AMONT AVAL TRADING	4	7	11	2.7%	4	6	10	2.5%
DIRECTION SYST ENERG INSULAIRE	33	71	104	3.4%	41	68	109	3.5%
DI INNOV STRAT PROGRAMMATION	2	0	2	1.5%	2	0	2	1.5%
DIR INGENIERIE ET PROJET NN	38	62	100	2.5%	38	58	96	2.4%
DIR PARC NUCLEAIRE THERMIQUE	283	519	802	2.6%	310	568	878	2.8%
DIR STRATEGIE ET COORDINATION	26	35	61	3.0%	25	34	59	3.0%
DIR TRANSFO EFFICACITE OPER	0	0	0	0.0%	147	158	305	5.0%
DIRECTION COMMUNICATION GROUPE	3	1	4	3.1%	2	2	4	3.3%
DIRECTION INTERNATIONALE	2	0	2	1.3%	1	0	1	0.8%
DRH GROUPE	10	7	17	3.6%	11	6	17	3.6%
FINANCES	46	67	113	4.3%	4	2	6	1.6%
POLE ENERGIES RENOUVELABLES	36	113	149	2.6%	43	122	165	3.0%
PRESIDENCE DG	2	5	7	3.4%	0	5	5	2.5%
SECRETARIAT GENERAL	110	99	209	4.6%	3	1	4	1.1%
Total	962	1 177	2 139	3.3%	1 000	1 197	2 197	3.5%

(source : fichier du personnel 2015, 2016 et 2017)

- Notons que les données des fichiers divergent à la fois avec celles du bilan social et celles du bilan de l'emploi, qui évoque 2 159 travailleurs handicapés en 2017 pour un taux d'emploi direct en CDI de 4 %. Après vérification, ce taux nous semble erroné rapporté au nombre de salariés statutaires et CDI mentionné dans le bilan social (62 724). Il serait de 3.4 %.

Nouvelle baisse en 2017 du nombre de travailleurs en situation de handicap à la suite d'un AT

Salariés reconnus comme travailleurs handicapés suite à un AT survenu dans l'entreprise							
	2013	2014	2015	2016	2017	Var. (%)	Diff.
Exécution	13	10	8	8	5	-37.5%	-3
Maîtrise	113	112	95	94	73	-22.3%	-21
Cadres	53	48	43	40	33	-17.5%	-7
Total	179	170	146	142	111	-21.8%	-31

(source : Bilan Social)

Mouvements de personnel

2017 marque l'arrêt de la baisse des embauches externes, avec une très légère reprise des recrutements sur l'exécution et la maîtrise

Nombre d'embauches par qualification et contrat

CDI

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Statutaires	4 128	3 829	2 380	1 649	1 679	1.8%	30	-59.3%	-2 449
Exécution	743	672	338	274	302	10.2%	28	-59.4%	-441
Maîtrise	1 935	1 751	1 066	735	771	4.9%	36	-60.2%	-1 164
Cadres	1 450	1 406	976	640	606	-5.3%	-34	-58.2%	-844
Non statutaires	45	80	71	72	78	8.3%	6	73.3%	33
Exécution	0	0	0	1	1	0.0%	0	nB	1
Maîtrise	0	1	3	2	6	x 3.0	4	nB	6
Cadres	45	79	68	69	71	2.9%	2	57.8%	26
Total CDI	4 173	3 909	2 451	1 721	1 757	2.1%	36	-57.9%	-2 416

Source : Bilan social

- Les recrutements de CDI ont repris légèrement en 2017 avec une hausse de 36 recrutements, dont 30 statutaires et des évolutions différenciées selon les collèges :
 - Hausse des recrutements en exécution et maîtrise
 - Fort recul au niveau des cadres
- Les recrutements de non statutaires CDI progressent légèrement, 96 % concernant les cadres.

58 % des embauches externes réalisées sur 2017 à destination de la DPNT

- Le nombre de recrutements présentés dans le bilan de l'emploi 2017 ne correspond pas à celui indiqué dans le bilan social : 1 700 dans le bilan de l'emploi, 1 757 dans le bilan social.
 - En effet, il semble que dans le bilan social, les mobilités ne soient pas comptées dans les recrutements, dès lors qu'elles s'effectuent au sein des IEG, quel que soit le groupe d'appartenance.
 - Dans la seconde version du bilan de l'emploi, le choix a été fait de compter pour un recrutement tout arrivant hors groupe EDF, quel que soit son statut (IEG ou pas) et de ne pas comptabiliser dans les recrutements les mobilités internes au groupe EDF, qu'il s'agisse de salariés statutaires ou pas.
- Les directions support ou siège ne recrutent pas ou peu (aucun recrutement à la DAG en 2017). En revanche, on note une reprise des recrutements à la DCO en 2017.
- Notons parmi les embauches au sein de la DIPNN 14 arrivées de Framatome (considérés comme des recrutements jusqu'au 13/12/2017, puis ensuite comme des mobilités).

Nombre d'embauches de statutaires et non statutaires CDI sur l'année par direction

	2015	2016*	2017**	Var. %	Diff.
DAG	20	5	0	-100.0%	-5
DCO (hors EOS)	115	29	114	x 3.9	85
DIG	50	6	5	-16.7%	-1
DIPNN	138	91	116	27.5%	25
DOAAT	22	18	17	-5.6%	-1
DPIH	242	125	117	-6.4%	-8
DPNT	1 369	1 119	994	-11.2%	-125
DSP	216	127	116	-8.7%	-11
R&D	108	65	65	0.0%	0
DSEI	95	133	147	10.5%	14
Siege	67	35	9	-74.3%	-26
EDF SA	2 442	1 753	1 700	-3.0%	-53

(source : Evolution Emploi 2017)

(effectifs en part électricité)

(*ancien mode de calcul **mode de calcul bilan social)

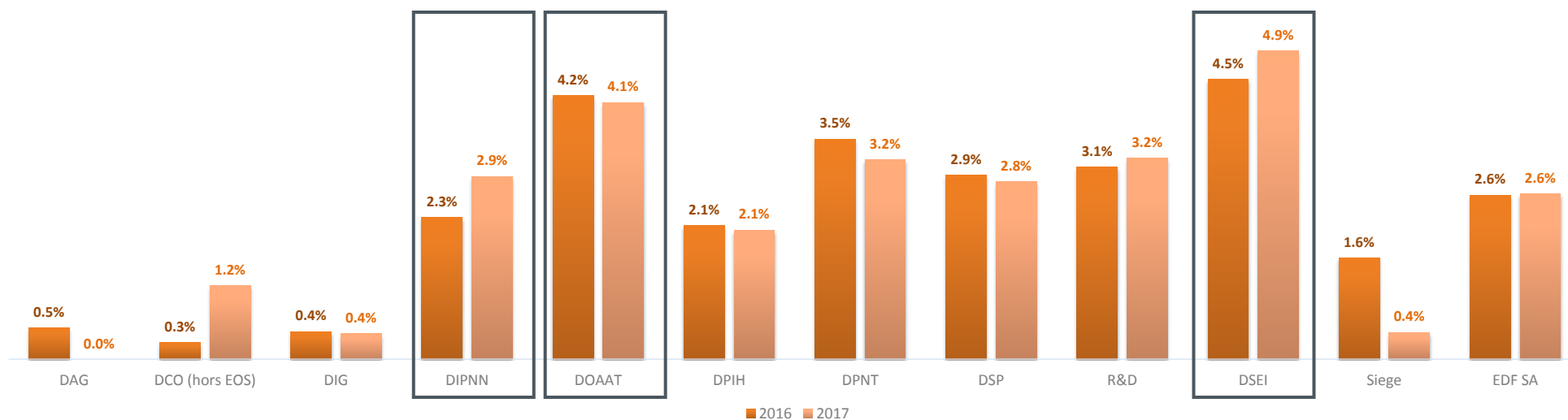
18% du volume des embauches pour le collège exécution (316 agents)

Plus de 76% des embauches dans les métiers techniques

26% des embauches sont des femmes

Un taux d'embauche qui augmente très légèrement en 2017, principalement porté par la DSEI et la DIPNN

Taux d'embauche par direction



Focus sur les entrées en CDI au sein de la DSEI en 2017

- 192 personnes sont entrées en CDI en 2017 au sein de la DSEI (salarié dans l'effectif, avec une nature de contrat "cas général" avec une date d'entrée à EDF SA en 2017, c'est-à-dire y compris mobilités entrantes) :
 - 1 salarié non statutaire
 - 191 statutaires
- Le salarié non statutaire a été embauché en qualité d'appui RH spécialisé
- Parmi les 191 statutaires :
 - 29 recrutements ont été effectués sur le métier de relation client et commerciale
 - 27 recrutements ont concerné l'emploi de technicien clientèle (exploitation gaz ou autres)
 - 18 personnes ont été embauchées à des postes de manager
 - 15 ont été embauchés pour l'exploitation HTA BT

Embauches après contrat précaire : les alternants sortants représentent un tiers des embauches en CDI

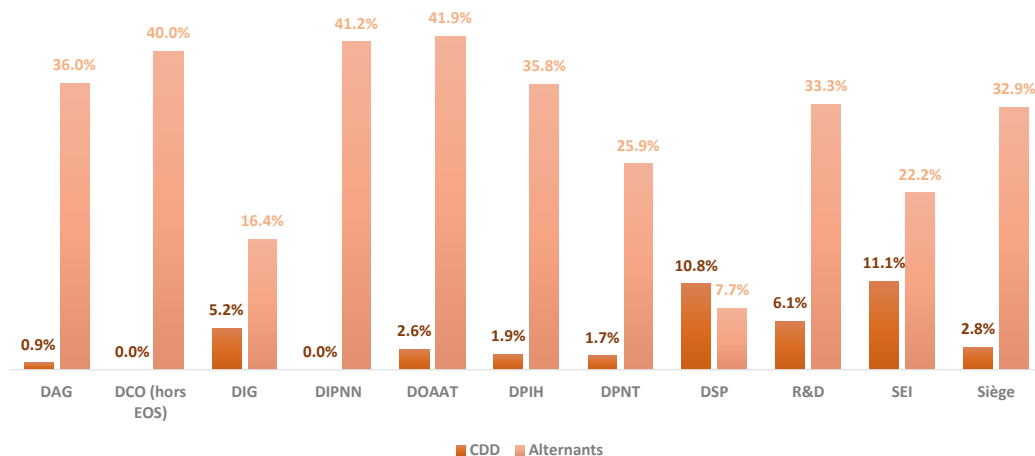
Embauches des contrats précaires en CDI sur l'année

	CDD	Alternants	Embauches CDI Totales	% de CDD	% d'alternants
DAG	0	0	0	-	-
DCO (hors EOS)	1	41	114	0.9%	36.0%
DIG	0	2	5	0.0%	40.0%
DIPNN	6	19	116	5.2%	16.4%
DOAAT	0	7	17	0.0%	41.2%
DPIH	3	49	117	2.6%	41.9%
DPNT	19	356	994	1.9%	35.8%
DSP	2	30	116	1.7%	25.9%
R&D	7	5	65	10.8%	7.7%
SEI	9	49	147	6.1%	33.3%
Siège	1	2	9	11.1%	22.2%
Total	48	560	1 700	2.8%	32.9%

(sources : embauches CDD et alternants 2017)

- Les alternants représentent près du tiers des embauches en 2017. À l'exception de la DIPNN et de la direction R&D, toutes les directions affichent des taux de 25% ou plus
- L'embauche en CDI de CDD est en revanche très marginale

Part des CDD et alternants dans les embauches CDI en 2017



2017 est marquée par un retrait des départs par rapport à 2016, qui demeurent toutefois soutenus au regard de la période 2013-2015

Total des départs par qualification et contrat

CDI

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Statutaires	2 763	3 234	3 186	4 687	3 744	-20.1%	-943	35.5%	981
Exécution	216	223	214	284	242	-14.8%	-42	12.0%	26
Maîtrise	1 390	1 595	1 485	2 169	1 533	-29.3%	-636	10.3%	143
Cadre	1 157	1 416	1 487	2 234	1 969	-11.9%	-265	70.2%	812
Non statutaires	40	79	59	57	53	-7.0%	-4	32.5%	13
Exécution	8	13	3	5	2	-60.0%	-3	-75.0%	-6
Maîtrise	1	7	4	2	2	0.0%	0	x 2.0	1
Cadre	31	59	52	50	49	-2.0%	-1	58.1%	18
Total CDI	2 803	3 313	3 245	4 744	3 797	-20.0%	-947	35.5%	994

Source : Bilan social

- Après une année 2016 marquée par un nombre de départs important, notamment en matière de retraites, 2017 marque le pas, tout en enregistrant un nombre de départs nettement supérieur à celui de la période 2013-2015.
- Plus de 50 % des départs de statutaires concernent le collège cadres.
- 75 % des départs ont pour origine des départs en retraite alors que leur part s'élevait à 80 % en 2016.

Focus sur les départs par direction et par motif

Départs par motif et par direction intervenus sur l'année en 2017

	Retraite salarié	Retraite employeur	Démission	Licenciement	Rupture conv.	Fin PE employeur	Fin PE salarié	Départ autre sté de paie	Départ autre sté	Départ autre sté (DPD)	Départ autre sté non gérée SIRH	Transfert	Congés divers	Autres motifs	Total	Part en %
DAG	44	1	4				1		35		3		5	4	97	2.3%
DCO	382	11	19		3		1		305		10	23	124	63	941	21.9%
DIG	109	1	3		3				13		2	6	4	6	147	3.4%
DIPNN	125	5	11	1			4		8		6	3	20	20	203	4.7%
DOAAT	14	2	5						2	1	4	2	2	3	35	0.8%
DPIH	258	4	6		1		1		14		11	1	26	12	334	7.8%
DPNT	1 254	23	74		4	3	8	2	58		28	18	97	88	1 657	38.6%
DSP	202	10	7			3	2		41		9	4	22	16	316	7.4%
R&D	93	5	6		1		1	1	9		8	1	9	12	146	3.4%
DSEI	125	2	2						22	1	5	1	8	11	177	4.1%
Siège	103	7	21	3	2			4	23	4	5	18	15	38	243	5.7%
Total	2 709	71	158	4	14	6	18	7	530	6	91	77	332	273	4 296	
Part en %	63.1%	1.7%	3.7%	0.1%	0.3%	0.1%	0.4%	0.2%	12.3%	0.1%	2.1%	1.8%	7.7%	6.4%		

(source : fichier excel des sorties CDI)



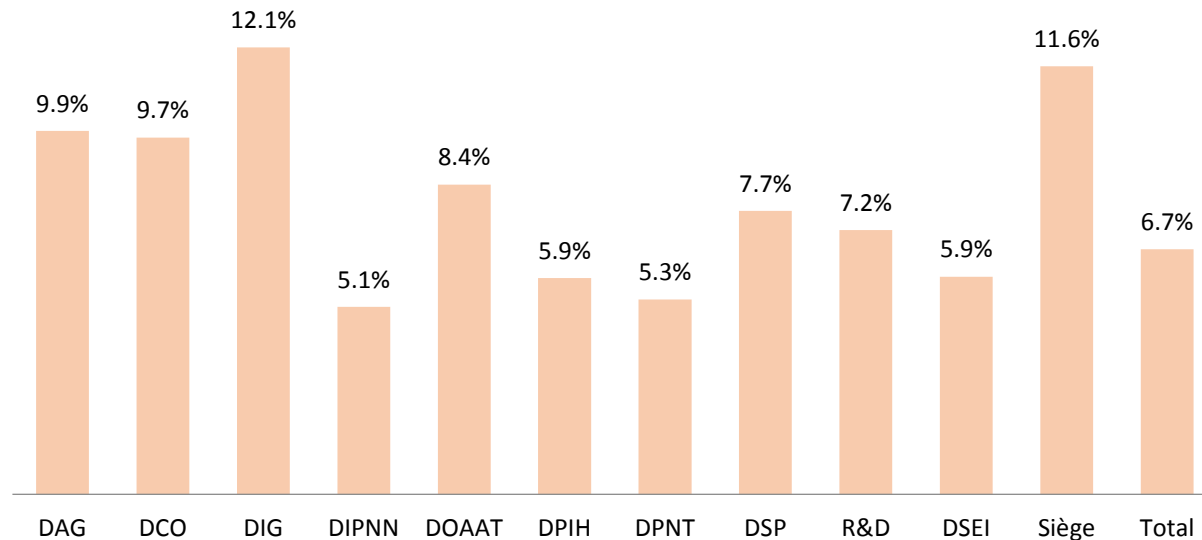
- La direction nous a transmis un fichier nous permettant d'identifier les départs par direction, quelle qu'en soit l'origine. Le nombre de départs ne correspond pas au total du bilan social, au cumul et par motif.
- Concernant les fins de période d'essai : 75 % des départs en cours de période d'essai sont à l'initiative du salarié et 45.8% des départs en cours de PE concernent la DPNT, principale direction recruteuse. Seules la DPNT et la DSP sont concernées par les départs en cours de PE à l'initiative de l'employeur.
- En dehors des départs en retraite, le principal motif de départ est le départ vers les autres sociétés, gérées ou non SIRH.
- 14 ruptures conventionnelles ont eu lieu sur l'année.

- 53 décès
- 14 mises à la retraite d'office (faute grave)
- 54 détachements
- 4 fins de contrat impatriés
- 2 fins de détachement fonctionnaires
 - 76 invalidités
 - 11 mutations
- 55 parcours mobilité externe
- 2 préretraite amiante
 - 2 anomalies

Des taux de départ élevés sur certaines directions

- À partir des éléments présentés en page précédente, qui totalise près de 4 300 départs, le taux de sortie rapporté aux effectifs de fin 2016 s'établit à 6.7 % , avec des taux beaucoup plus élevés sur les fonctions support (DIG, DAG, Siège) et la DCO.

Taux de départ par direction



Un nombre de départs en retraite toujours important, notamment chez les cadres, même s'il est en retrait par rapport à 2016

Total des départs en retraite par qualification et contrat									
CDI									
	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Statutaires	2 197	2 574	2 508	3 761	2 826	-24.9%	-935	28.6%	629
Exécution	99	115	104	135	110	-18.5%	-25	11.1%	11
Maîtrise	1 167	1 322	1 230	1 755	1 138	-35.2%	-617	-2.5%	-29
Cadre	931	1 137	1 174	1 871	1 578	-15.7%	-293	69.5%	647
Non statutaires	11	15	15	15	21	40.0%	6	90.9%	10
Exécution	1	1	1	1	2	x 2.0	1	x 2.0	1
Maîtrise	1	0	2	1	1	0.0%	0	0.0%	0
Cadre	9	14	12	13	18	38.5%	5	x 2.0	9
Total CDI	2 208	2 589	2 523	3 776	2 847	-24.6%	-929	28.9%	639

Source : Bilan social

- Les départs en retraite ont été particulièrement nombreux en 2016. Ils refluent en 2017, notamment au sein du collège maîtrise, où leur nombre est également inférieur aux départs en retraite enregistrés sur la période 2013-2015
- En revanche, le nombre de départs en retraite de cadres, s'il est inférieur à 2016, est très largement au-dessus de ce qu'avait connu l'entreprise sur la période antérieure : 1 578 départs en retraite vs 931 en 2013, soit près de 70 % de plus
 - Les départs en retraite de cadres constituent 56 % des départs en retraite totaux en 2017
- Notons par ailleurs que les Congés de Fins de Carrière, qui ne sont pas comptabilisés dans cet indicateur, ont fortement progressé en 2017 suite à la signature de l'accord compétences et s'élèvent à 289 en 2017, soit presque 10 fois plus qu'en 2016. Ils concernent les maîtrises dans près de 60 % des cas

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16
Congés fin de carrière	16	21	23	30	289	x 9.6	259
Exécution	2	6	21	10	12	20.0%	2
Maîtrise	10	12	2	14	171	x 12.2	157
Cadre	4	3	0	6	106	x 17.7	100

Un taux de départ en retraite élevé au sein de la DIG

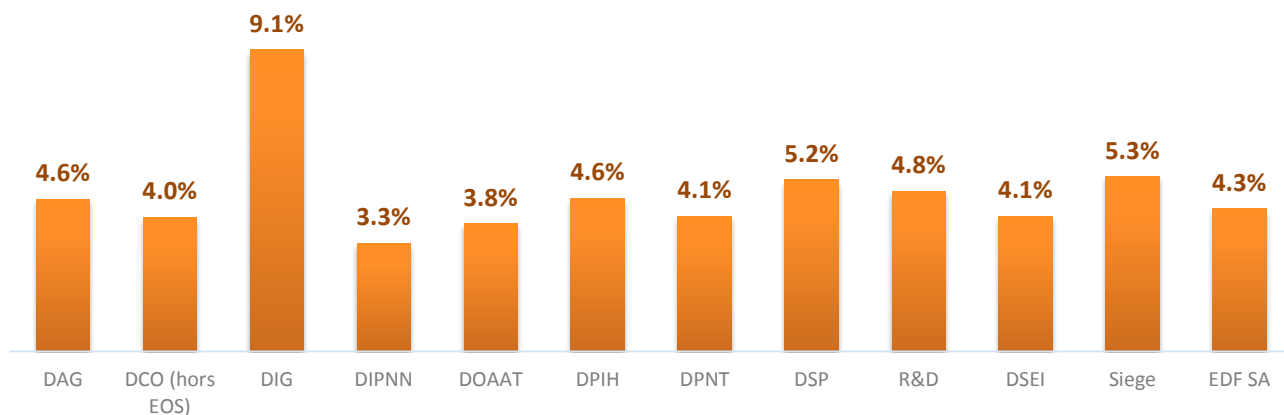
Départs en retraite des effectifs en CDI (statutaires et non statutaires) par direction					
	2015	2016*	2017**	Var. %	Diff.
DAG	32	53	45	-15.1%	-8
DCO (hors EOS)	362	559	393	-29.7%	-166
DIG	88	147	110	-25.2%	-37
DIPNN	89	145	130	-10.3%	-15
DOAAT	8	10	16	60.0%	6
DPIH	225	304	262	-13.8%	-42
DPNT	1 228	1 747	1 276	-27.0%	-471
DSP	177	345	212	-38.6%	-133
R&D	44	92	98	6.5%	6
DSEI	105	153	122	-20.3%	-31
Siege	74	136	110	-19.1%	-26
EDF SA	2 432	3 691	2 774	-24.8%	-917

(source : Evolution Emploi 2017)

(effectifs en part électricité)

(*ancien mode de calcul **mode de calcul bilan social)

Taux de départ en retraite par direction en 2017



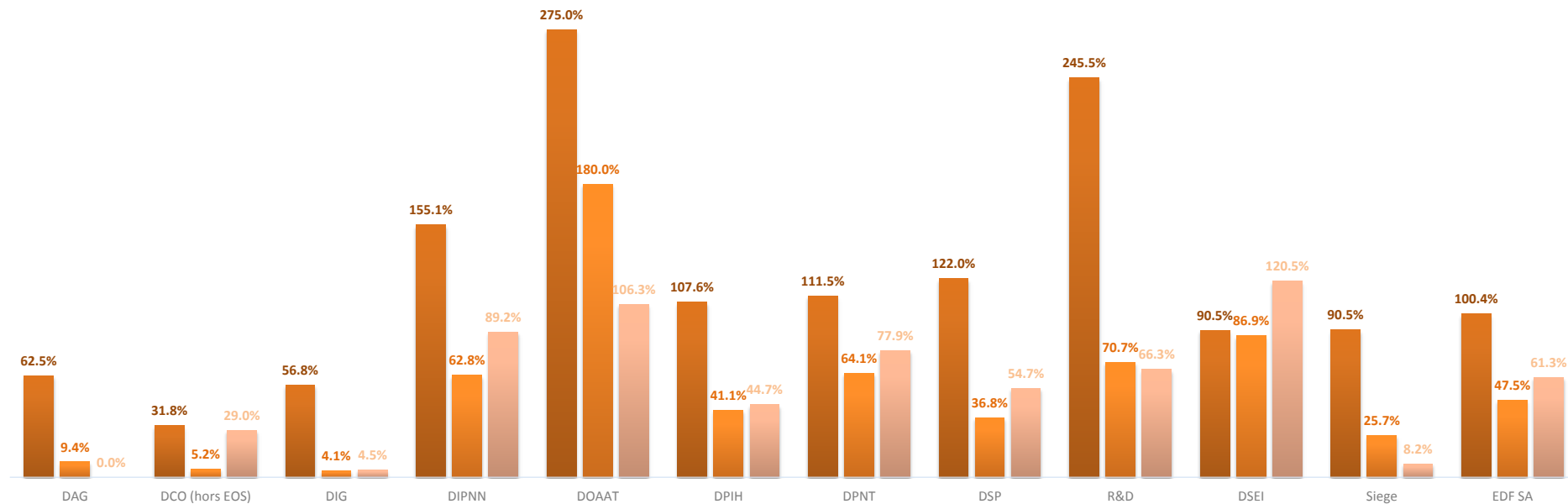
- Le nombre de départs en retraite présenté dans le bilan de l'emploi est inférieur à celui du bilan social (2 774 vs 2 847). En effet, les départs des salariés dont le contrat est suspendu ne sont pas comptés par souci de cohérence avec le périmètre des effectifs pris en compte.
- La DIG est la direction la plus impactée par les départs en retraite, à 9 % de ses effectifs de fin d'année précédente.

Un taux de remplacement des départs en retraite qui progresse en 2017, mais est toujours loin du 1 pour 1

- Seules la SEI et la DOAAT voient leurs départs à la retraite intégralement compensés par les embauches.
- Attention, il s'agit là du taux de couverture des départs en retraite et non de l'ensemble des départs (tous motifs de sortie y compris mobilités), qui est beaucoup plus faible.

Taux de remplacement des retraites par les embauches directes
par direction

■ 2015 ■ 2016 ■ 2017



Non statutaires CDI : un taux de remplacement des départs en retraite largement favorable en 2017 avec près de 4 fois plus d'embauches que de cessations d'activité

Embauches et départs en retraite des non statutaires CDI en 2017 par direction

	Embauches	Retraites	Taux de remplacement
DAG	0	0	-
DCO (hors EOS)	11	3	367%
DIG	6	1	600%
DIPNN	19	2	950%
DOAAT	1	0	-
DPIH	2	0	-
DPNT	12	5	240%
DSP	6	0	-
R&D	0	0	-
SEI	4	1	400%
Siege	17	9	189%
EDF SA	78	21	371%

(source : Evolution Emploi 2017)

(effectifs en part électricité)

Poursuite de la tendance haussière des démissions en 2017, qui restent cependant toujours modestes en proportion du total des départs

Total des démissions par qualification et contrat

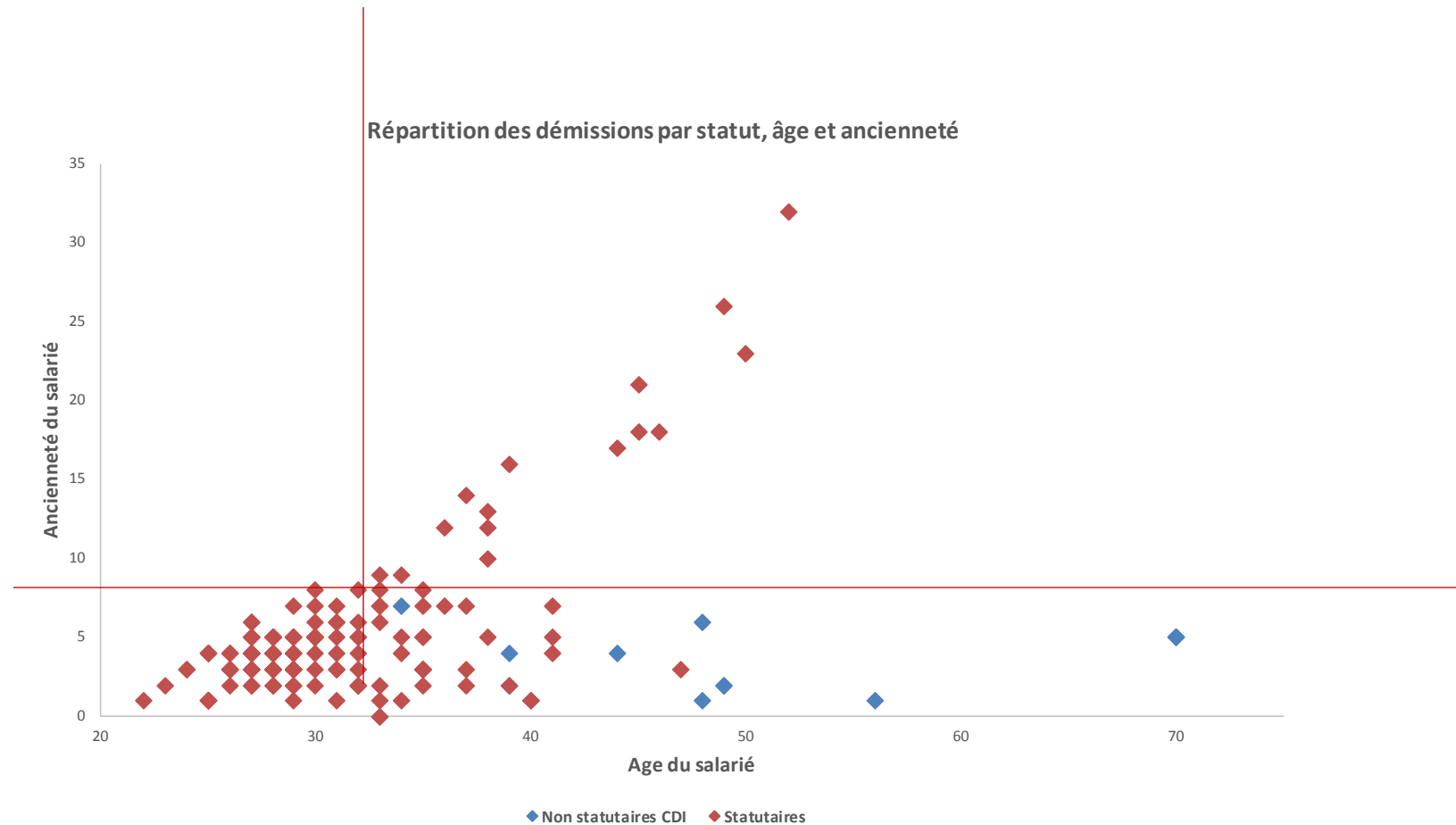
CDI

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Statutaires	130	129	125	158	181	14.6%	23	39.2%	51
Exécution	13	8	10	12	16	33.3%	4	23.1%	3
Maîtrise	40	46	34	43	41	-4.7%	-2	2.5%	1
Cadre	77	75	81	103	124	20.4%	21	61.0%	47
Non statutaires	12	8	14	21	18	-14.3%	-3	50.0%	6
Exécution	0	0	0	1	0	-100.0%	-1	nB	0
Maîtrise	0	0	0	1	0	-100.0%	-1	nB	0
Cadre	12	8	14	19	18	-5.3%	-1	50.0%	6
Total CDI	142	137	139	179	199	11.2%	20	40.1%	57

Source : Bilan social

- Le nombre de démissions de statutaires augmente tendancielllement depuis plusieurs années et ce sont 23 démissions de statutaires de plus que l'année précédente qui sont comptabilisées en 2017. Leur nombre demeure cependant modeste au regard de l'ensemble des départs (moins de 5 %).
- Ces démissions concernent très majoritairement les cadres (69 % des démissions de statutaires).
- Près de la moitié des démissions de statutaires concerne la **DPNT** (74 départs), les autres directions principalement concernées étant **Commerce** (19 départs), le **siège** (21 départs) et la **DIPNN** (11 départs) - voir infra.

Focus sur les démissions : en moyenne les statutaires démissionnent à 31 ans après 5 ans d'ancienneté, les non statutaires démissionnent à l'âge de 49 ans après 3 ans d'ancienneté



Mouvements inter sociétés

Des départs vers d'autres sociétés qui restent stables en 2017 selon le bilan social, après une forte hausse en 2016

Nombre de mutations professionnelles intervenues sur l'année

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Mutations inter-sociétés	466	437	455	649	648	-0.2%	-1	39.1%	182
Exécution	137	97	72	117	109	-6.8%	-8	-20.4%	-28
Maîtrise	221	192	187	317	309	-2.5%	-8	39.8%	88
Cadre	108	148	196	215	230	7.0%	15	x 2.1	122

Source : bilan social

- Selon le bilan social, les mobilités vers d'autres sociétés (Enedis, GrDF, RTE, etc.) sont restées à un haut niveau en 2017. Leur composition a toutefois changé par rapport à 2016 avec un accroissement des cadres qui représentent 35 % de ces départs désormais vs 23 % en 2013
- Notons que le bilan social ne renseigne pas les arrivées en provenance de ces sociétés, ce qui occasionne une dissymétrie de l'information.
- Dans les pages suivantes, nous présentons les arrivées et les départs en provenance ou à destination d'autres sociétés du groupe ou des IEG, à partir des fichiers qui nous ont été transmis, en distinguant Enedis des autres entreprises. Le total des sorties ne correspond pas à celui qui figure dans le bilan social (625 vs 648) du fait des difficultés liées au SI, mais cela permet de donner une bonne visibilité des mouvements opérés.

ENEDIS-EDF SA : des mouvements croisés toujours favorables à Enedis du fait des mobilités importantes au sein de la DCO

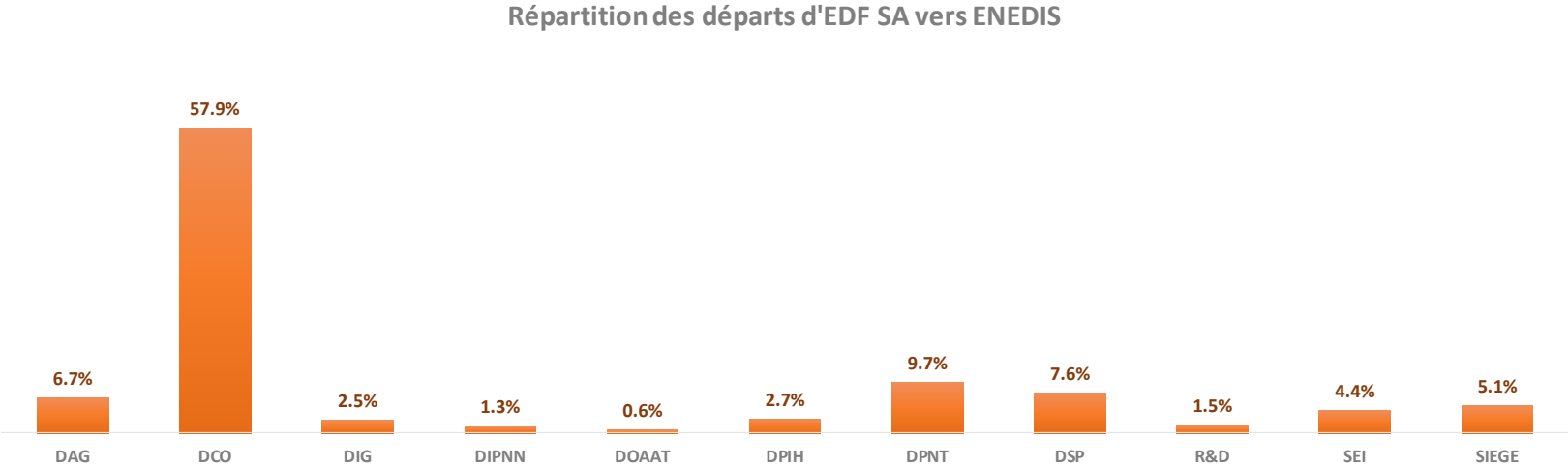
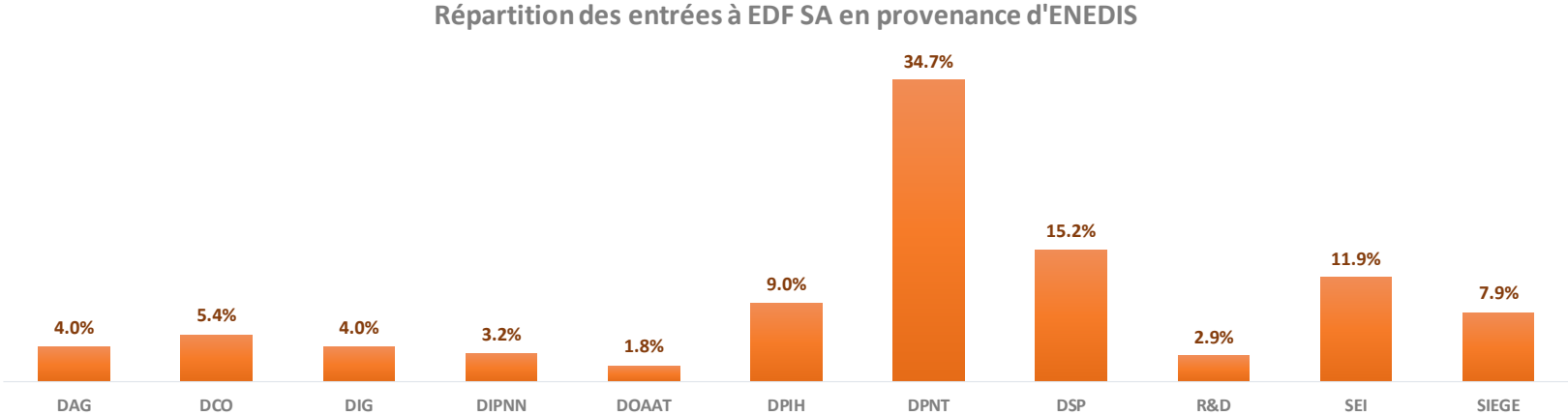
- Le nombre de départs vers Enedis est toujours beaucoup plus important que le nombre d'arrivées au périmètre de l'entreprise, mais seules trois directions sont à l'origine de ce phénomène : la DCO où le mouvement est d'ampleur, et dans une moindre mesure la DAG et le siège. Toutes les autres directions connaissent un solde positif avec Enedis.
- Ce solde déficitaire est légèrement inférieur à celui de 2016 qui s'établissait à – 293 (- 106 en 2015).
- 24 salariés ont été transférés de la DAG vers ENEDIS dans le cadre du transfert des achats distrib clients (DADC).

Mobilités des statutaires entre EDF SA et ENEDIS en 2017

	Entrées à EDF SA	Sorties d'EDF SA	Solde
DAG	11	35	-24
DCO	15	304	-289
DIG	11	13	-2
DIPNN	9	7	2
DOAAT	5	3	2
DPIH	25	14	11
DPNT	96	51	45
DSP	42	40	2
R&D	8	8	0
SEI	33	23	10
SIEGE	22	27	-5
Total	277	525	-248

(source : fichier mobilités EDF SA-ENEDIS)

La DPNT a accueilli plus d'un tiers des arrivées en provenance d'Enedis.
58 % des départs vers Enedis sont en provenance de la DCO



Arrivées d'ENEDIS

Familles professionnelles	Nombre de salariés
ACC DEP COND EXPL	70
Achats	8
Affaires juridique	2
CLIENTS FRS	57
Communication	7
COMPT METRO ELEC	3
Compta Gesti Finan	19
CONCESS COLL LOCAL	3
CONS AUD RISQ QHSE	3
CONST OUV INST IND	17
INFO ET TELECOM	17
Interv Planif Gaz	1
MAIT OUV CONC RES	7
Medico-Social	2
Personnel de direc	12
R.H.	30
Svces & Logistique	19

Départs vers Enedis : les fonctions commerciales et clientèles représentent 55 % des sorties d'EDF SA

Familles professionnelles	Nombre de salariés
Achats	39
Affaires juridique	2
AUTO ELEC INFO IND	4
CHIMIE ENVIRONNEMT	2
CLIENTS FRS	1
CNIDR	1
Commercial Et Clie	288
Communication	13
Compta Gesti Finan	20
CONS AUD RISQ QHSE	8
CONTRACT MANAGEMNT	1
DIST. INSULAIRE	12
Electricite Couran	7
EXP COND HYDRAULIQ	10
EXPL COND NUC TH F	7
FONCTMT QUAL TECH	6
GENIE CIVIL	2
GEST PROJ TECH DEV	3
IMMOBILIER	11
INFO ET TELECOM	11
INTERNATIONAL	1
LOG MANUT COMB DEC	3
MATERIAUX STRUCTUR	1
MECA CHAUDR ROBINE	5
Medico-Social	2
MISE A DISPOSITION	1
OPTIMI TRAD NEGO	2
Personnel de direc	13
R.H.	31
Svces & Logistique	17
TRANS ET SYST ELEC	1

Mobilités avec les autres sociétés hors Enedis : EDF SA à nouveau déficitaire dans les échanges

- Les mouvements avec les autres sociétés du groupe ou des IEG sont également déficitaires à hauteur de – 36 CDI, soit un solde défavorable plus important qu'en 2016 (-25). L'essentiel des mouvements a lieu avec RTE (cf. pages suivantes) : 40 entrées et 58 sorties soit un solde net de – 18 en 2017 (-25 en 2016).
- Contrairement aux mouvements avec Enedis, quasiment toutes les directions présentent un solde déficitaire, à l'exception de SEI et de la DPIH.

Mobilités des statutaires entre EDF SA et les autres sociétés hors ENEDIS en 2017

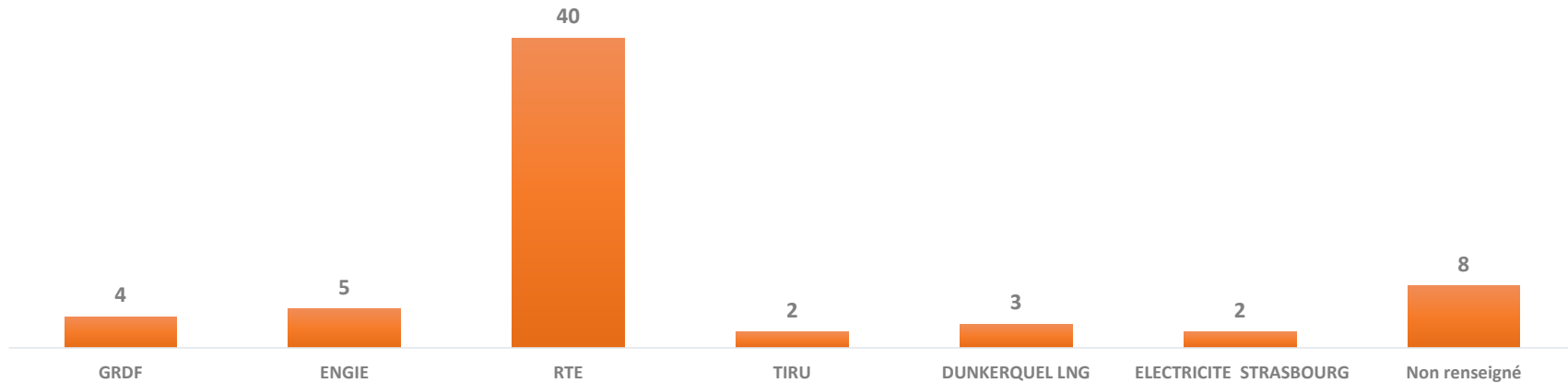
	Entrées à EDF SA	Sorties d'EDF SA	Solde
DAG	1	3	-2
DCO	3	10	-7
DIG	2	2	0
DIPNN	2	7	-5
DOAAT	1	4	-3
DPIH	12	11	1
DPNT	22	35	-13
DSP	5	9	-4
R&D	3	9	-6
SEI	11	5	6
SIEGE	2	5	-3
Total	64	100	-36

(source : fichier mobilités autres)

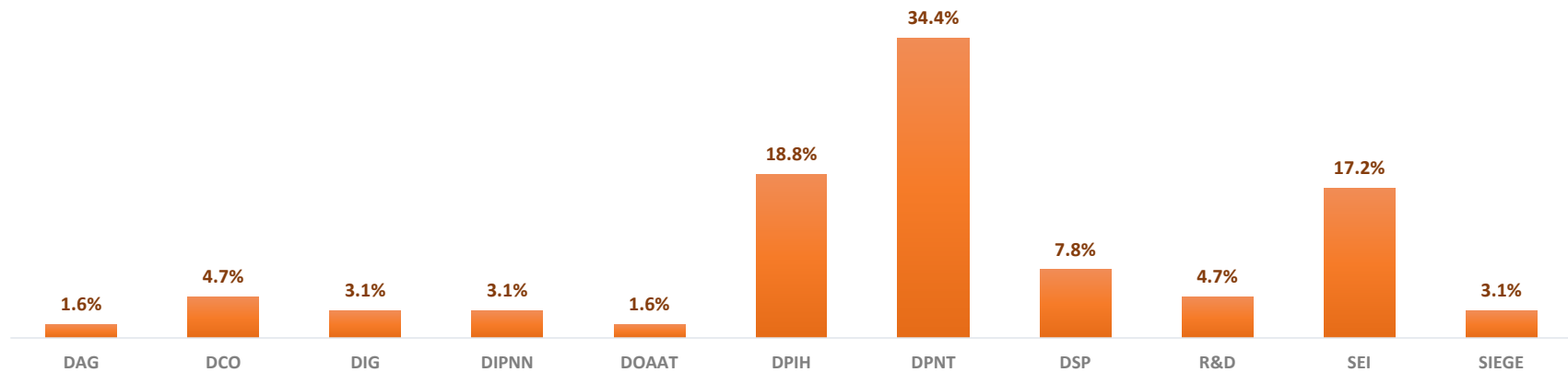
Il s'agit ici des mouvements hors ENEDIS, ceux-ci étant traités dans les pages précédentes

62 % des arrivées hors Enedis au sein d'EDF proviennent de RTE,
la DPNT accueillant 34 % des arrivées totales

Répartition par société d'origine des entrées à EDF SA en provenance d'autres sociétés hors Enedis

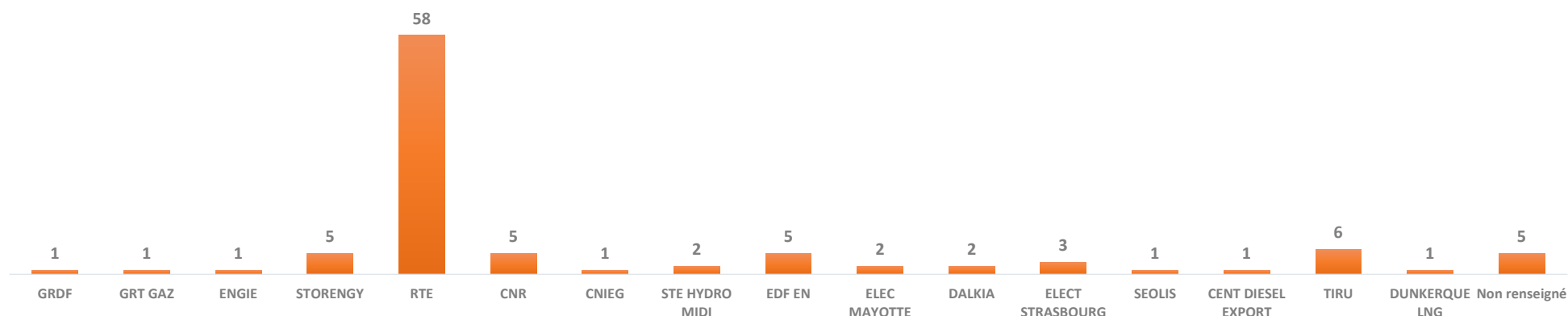


Répartition par direction des entrées à EDF SA en provenance d'autres sociétés hors Enedis

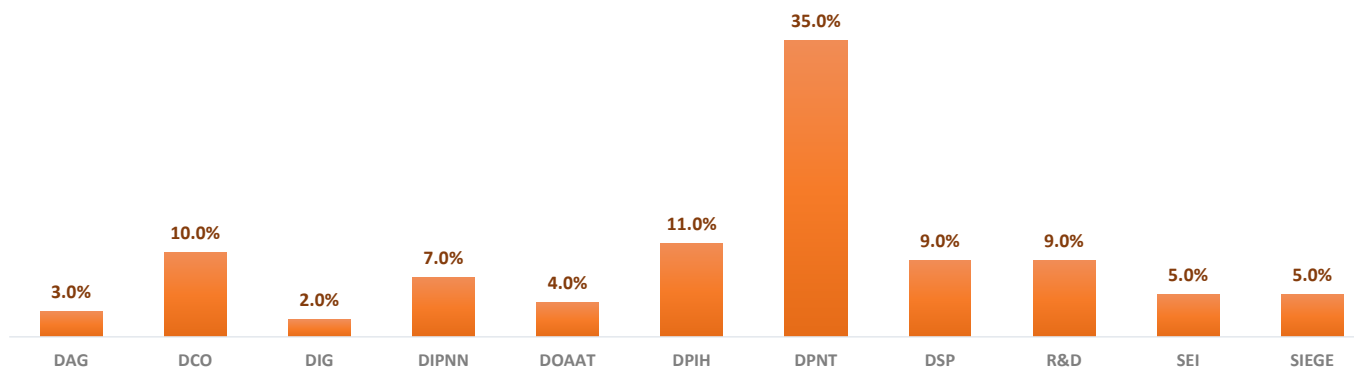


58 % des salariés en mobilité hors Enedis sont partis d'EDF en direction de RTE et 35 % de ces sorties impactent la DPNT

Répartition par entreprise de destination des sorties d'EDF SA vers d'autres sociétés hors Enedis



Répartition par direction des sorties d'EDF SA vers d'autres sociétés hors Enedis



Mobilités intra EDF

Mobilités entre directions intra-EDF : la DPNT représente 26 % des départs et 30% des arrivées

Changement de directions en 2017												
	Direction d'arrivée											
	DAG	DCO	DIG	DIPNN	DOAAT	DPIH	DPNT	DSP	R&D	SEI	Siège	Total
DAG		1	4	5		4	15	9		2	3	43
DCO	10		6	8		7	38	30	2	8	37	146
DIG	3	2		5		1	13	8	1			33
DIPNN	10	1	2		2	7	97	4	7		13	143
DOAAT	1	3	1	1		3	3	2	2	2	9	27
DPIH	2		2	6	2		47	4	1	5	10	79
DPNT	21	4	11	127	8	27		29	9	5	29	270
DSP	10	4	7	17	3	7	51		6	1	22	128
R&D	1	3		11	4	5	17	2		1	12	56
SEI	1	1		1		6	3	1			3	16
Siège	7	16	4	15	6	7	26	19	4	4		108
Total	66	35	37	196	25	74	310	108	32	28	138	1 049

- Ce tableau présente les mobilités entre directions d'EDF qu'il y ait ou non un changement de région. Il ne comprend pas les mobilités au sein d'une même direction.
- Les flux principaux vont :
 - De la DCO vers la DPNT, la DSP et le siège
 - De la DIPNN vers la DPNT et inversement de la DPNT vers la DIPNN
 - De la DSP vers la DPNT

Impact des mobilités au sein de la DCO sur les promotions

- Le tableau ci-dessous présente les changements de GF dont ont bénéficié les salariés entrant ou sortant de la DCO : 23 % des salariés entrants et 26 % des salariés sortants ont bénéficié d'un changement de GF. La majorité des mobilités s'est donc faite à plat.

Changement de GF parallèlement à arrivée à la DCO																	
GF d'arrivée																	
		4	5	6	7	8	10	11	12	13	14	15	16	17	19	Total	
GF de départ	4															0	
	5															0	
	6															0	
	7															0	
	8															0	
	10															0	
	11															1	
	12															0	
	13															0	
	14															2	
	15															2	
16															1		
17															2		
19															0		
Total		0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	1	2	2	0	8	22.9%

22.9%

(source : fichier des mobilités intra EDF 2017)

(salariés ayant changé de GF suite à mobilités au sein de la DCO)

		Changement de GF parallèlement à départ de la DCO																				Total
		GF d'arrivée																				
GF de départ	3																					0
	4																					1
	5																					3
	6																					1
	7																					2
	8																					1
	9																					1
	10																					3
	11																					1
	12																					5
	13																					4
	14																					5
	15																					4
	16																					5
	17																					0
	18																					1
	19																					1
	52																					0
	53																					0
60																					0	
Total		0	0	0	0	5	1	2	1	3	1	5	4	5	4	5	0	1	1	0	0	38

(source : fichier des mobilités intra EDF 2017)

(salariés ayant changé de GF suite à mobilités au départ de la DCO)

Mobilités intra EDF avec changement de région : l'île de France principale exportatrice (24% des mobilités sortantes) et importatrice (21% des mobilités entrantes) en 2017

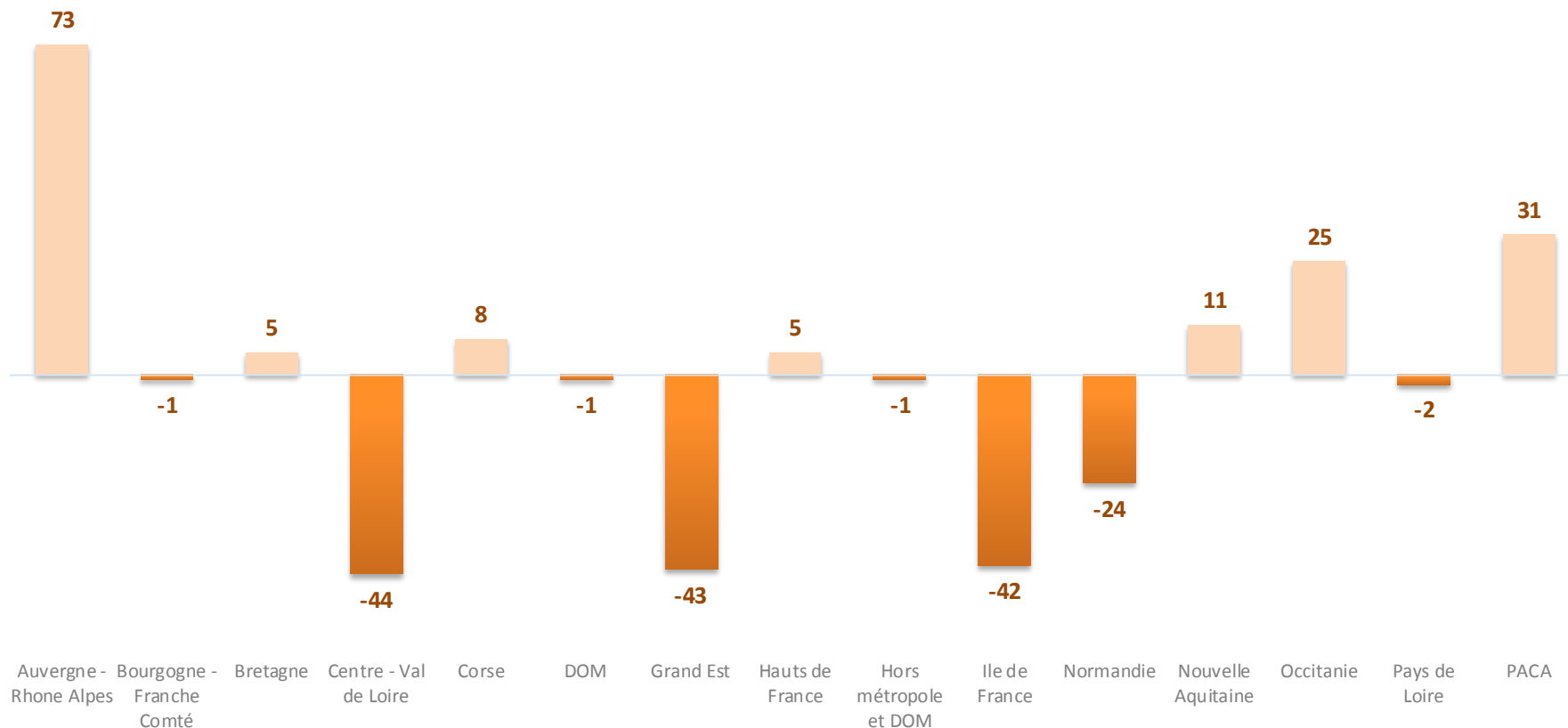
- Le nombre de mobilités avec changement de région s'est accru en 2017 à 1 450 vs 1 337 en 2016. L'île de France reste la région qui enregistre le plus grand nombre de mobilités entrantes et sortantes.

Synthèse des mobilités inter et intra direction avec changement de région				
	2016		2017	
	Mobilités entrantes	Mobilités sortantes	Mobilités entrantes	Mobilités sortantes
Auvergne - Rhone Alpes	313	200	298	225
Bourgogne - Franche Comté	10	14	13	14
Bretagne	15	18	19	14
Centre - Val de Loire	115	139	132	176
Corse	7	7	9	1
DOM	17	11	14	15
Grand Est	82	113	81	124
Hauts de France	56	76	70	65
Hors métropole et DOM	5	5	4	5
Ile de France	257	332	309	351
Normandie	104	116	117	141
Nouvelle Aquitaine	112	84	113	102
Occitanie	93	100	104	79
Pays de Loire	25	34	39	41
PACA	126	88	128	97
Total	1 337	1 337	1 450	1 450

(source : bilan emploi 2017)

La Région-Auvergne Rhône-Alpes demeure, en 2017, la région ayant le solde de mobilités positif le plus important

Solde net de mobilités par région



Emploi et qualifications

- Le tableau ci-dessous présente les mobilités sortantes de la région IDF, intra et inter direction.

Changement de régions en 2017 - mobilités IDF														
Direction d'arrivée														Total départs
	COMMERCE	DOAAT	DSEI	DGC	DIPNN	DPNT	DTEO	DRH G	FINANCES	DPIH	PDG	SG		
Direction de départ	COMMERCE	28		2		1		1			1	1	1	35
	DOAAT	1	1				3							5
	DSEI			4										4
	DISP									1				1
	DIPNN				2	50	19			2	2		1	76
	DPNT		1	2	1	15	114	3		2	7		1	146
	DSC	1		1		5	3				4			14
	DTEO					1	4	13						18
	DCG						1							1
	DI			1							1			2
	DRH G							1	1					2
	FINANCES						4			2			2	8
PER										16			16	
SG			1		2	1						19	23	
Total arrivées		30	2	11	3	74	149	18	1	6	32	1	24	351

(source : fichier des mobilités intra EDF 2017)

Impact des mobilités au sein de l'Ile de France sur les promotions (1/2)

- Le tableau ci-dessous présente les changements de GF dont ont bénéficié les salariés entrant ou sortant de la région Ile de France en 2017 : 35% des salariés entrants et 23% des salariés sortants ont bénéficié d'un changement de GF. La majorité des mobilités s'est donc faite à plat.

Changement de GF suite à arrivée en IDF																					
		GF d'arrivée																			
GF de départ		5	6	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	51	52	53	60	(vide)	Total
	5																				0
	6																				0
	8																				0
	9																				2
	10						2														4
	11							3													3
	12								1												4
	13									3											17
	14										17										22
	15											18								4	13
	16												13								9
	17													9							16
	18														16						7
	19															7					9
	51																8				5
	53																	1			1
	60																		1		0
	Total																				108
		0	0	0	0	2	3	4	17	18	13	9	16	7	8	2	2	3	0	4	

Impact des mobilités au sein de l'Ile de France sur les promotions (2/2)

Changement de GF suite à départ d'IDF																					
		GF d'arrivée																			
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	51	60	(vide)	Total
GF de départ	4																				0
	5																				0
	6																				1
	7					1															0
	8					1															7
	9							6													3
	10								1												2
	11									1											1
	12																				5
	13												5								11
	14													11							11
	15														10						8
	16															1					10
	17															8					6
	18																10				1
	19																	6			1
	51																		1		1
60																			1	2	
(vide)																			2	0	
Total		0	0	0	2	0	8	3	1	0	7	17	11	11	10	6	1	1	2	0	80

(source : fichier des mobilités intra EDF 2017)

(salariés ayant changé de GF suite à mobilités au départ de l'IDF)

Focus sur les régions dont le solde de mobilités est négatif : Grand Est

- Le tableau ci-dessous présente les mobilités sortantes de la région Grand Est, intra et inter direction.

Changement de régions en 2017 - mobilités Grand Est									
Direction de départ	Direction d'arrivée								
	COMMERCE	DOAAT	DIPNN	DPNT	DTEO	FINANCES	DPIH	SG	Total départs
COMMERCE	13			2					15
DIPNN			2						2
DPNT		1	2	79	2	1	2	1	88
DTEO			1		2				3
FINANCES						2			2
PER				2			11		13
SG								1	1
Total arrivées	13	1	5	83	4	3	13	2	124

(source : fichier des mobilités intra EDF 2017)

Focus sur les régions dont le solde de mobilités est négatif : Centre Val de Loire

- Le tableau ci-dessous présente les mobilités sortantes de la région Centre Val de Loire, intra et inter direction.

Changement de régions en 2017 - mobilités Centre Val de Loire											
Direction d'arrivée		COMMERCE	DOAAT	DSEI	DIPNN	DPNT	DTEO	FINANCES	DPIH	SG	Total départs
Direction de départ	COMMERCE	8						2			10
	DIPNN		1		26	18		1	1		47
	DPNT			1	3	86	1	1	3	1	96
	DTEO						3				3
	FINANCES					2		7		1	10
	PER								1		1
	SG					2				7	9
Total arrivées		8	1	1	29	108	4	11	5	9	176

(source : fichier des mobilités intra EDF 2017)

Focus sur les régions dont le solde de mobilités est négatif : Normandie

- Le tableau ci-dessous présente les mobilités sortantes de la région Normandie, intra et inter direction.

Changement de régions en 2017 - mobilités Normandie												
Direction de départ	Direction d'arrivée											Total départs
	COMMERCE	DGC	DIPNN	DPNT	R&D	DTEO	DCG	FINANCES	DPIH	PDG	SG	
COMMERCE	6			1						1		8
DIPNN			18	9		1			1			29
DPNT		1	9	78	1	1	1					91
DTEO						1			1			2
FINANCES								3				3
PER									2			2
SG				1				2			3	6
Total arrivées	6	1	27	89	1	3	1	5	4	1	3	141

(source : fichier des mobilités intra EDF 2017)

Mobilités avec changement de région : l'île de France concentre près du quart des mobilités avec changement de région et plus de 20 % des arrivées (tout comme la région Auvergne-Rhône Alpes)

Mobilités intra et inter direction avec changement de région en 2017

De \ Vers	Auvergne - Rhone Alpes	Bourgogne - Franche Comté	Bretagne	Centre - Val de Loire	Corse	DOM	Grand Est	Hauts de France	Hors métropole et DOM	Ile de France	Normandie	Nouvelle Aquitaine	Occitanie	Pays de Loire	PACA	Total	Poids dans le total
Auvergne - Rhone Alpes		6	4	17	1	1	15	9		83	13	13	21	6	36	225	16%
Bourgogne - Franche Comté	2		1				2			2		1	2		4	14	1%
Bretagne	1			2			1			3		1		5	1	14	1%
Centre - Val de Loire	41	1	2			1	8	13		48	25	15	8	7	7	176	12%
Corse												1				1	0%
DOM	1				1		2			6	1			1	3	15	1%
Grand Est	29	5	1	8				12		26	9	8	5	3	18	124	9%
Hauts de France	10		1	4		1	8			23	9	3	5		1	65	4%
Hors métropole et DOM	1									3		1				5	0%
Ile de France	97		5	53	5	8	26	23	3		40	32	13	11	35	351	24%
Normandie	29	1	1	21			11	7	1	45		3	11	3	8	141	10%
Nouvelle Aquitaine	18		1	14	1	2	3	3		23	7		26	1	3	102	7%
Occitanie	23		1	2	1	1	1			14	1	24		1	10	79	5%
Pays de Loire	4		2	8			2			12	6	5			2	41	3%
PACA	42			3			2	3		21	6	6	13	1		97	7%
Total	298	13	19	132	9	14	81	70	4	309	117	113	104	39	128	1 450	
Poids dans le total	21%	1%	1%	9%	1%	1%	6%	5%	0%	21%	8%	8%	7%	3%	9%	100%	

- Ce tableau présente les changements de région au sein d'EDF SA, qu'il y ait ou non changement de directions.

Synthèse des mobilités

Synthèse de la politique de mobilités au sein d'EDF SA

- Au périmètre de chaque direction, la part de la mobilité dans les arrivées totales est variable : très importante pour les fonctions support (DAG, DIG, siège), elle l'est beaucoup moins sur la DPNT ou la DSEI, ou encore la DCO où les évolutions à l'œuvre nécessitent des recrutements extérieurs, en nombre limité cependant.
- On retrouve ces mêmes différences entre directions au niveau des sorties, avec des taux moindres toutefois, du fait de l'importance des départs en retraite.
- Au périmètre de l'entreprise, donc hors mobilités intra-directions, les apports des autres sociétés représentent 16.8 % des arrivées et 14.9 % des départs.

Mouvements par direction intervenus sur l'année en 2017

	Embauches externes	Mobilités entrantes Enedis	Mobilités entrantes autres sociétés	Mobilités entrantes intra EDF	Total entrées	Part des mobilités dans les entrées	Départs en retraite	Autres départs	Mobilités sortantes Enedis	Mobilités sortantes autres sociétés	Mobilités sortantes intra EDF	Total départs	Part des mobilités dans les départs
DAG		11	1	66	78	100.0%	45	14	35	3	43	140	57.9%
DCO	112	15	3	35	165	32.1%	393	210	304	10	146	1 063	43.3%
DIG	5	11	2	37	55	90.9%	110	16	13	2	33	174	27.6%
DIPNN	115	9	2	196	322	64.3%	130	56	7	7	143	343	45.8%
DOAAT	17	5	1	25	48	64.6%	16	10	3	4	27	60	56.7%
DPIH	112	25	12	74	223	49.8%	262	46	14	11	79	412	25.2%
DPNT	990	96	22	310	1 418	30.2%	1 276	274	51	35	270	1 906	18.7%
DSP	116	42	5	108	271	57.2%	212	50	40	9	128	439	40.3%
R&D	65	8	3	32	108	39.8%	98	29	8	9	56	200	36.5%
DSEI	142	33	11	28	214	33.6%	122	21	23	5	16	187	23.5%
Siège	9	22	2	138	171	94.7%	110	79	27	5	108	329	42.6%
Total	1 683	277	64	1 049	3 073		2 774	805	525	100	1 049	5 253	

Le nombre d'embauches présenté précédemment (1 700) a été retraité ici des arrivées des sociétés hors groupe IEG ou non qui sont traitées dans la colonne mobilités autres sociétés (DCO : 2 non renseignées, DIPNN : 1 GRDF, DIPH : 1 Engie et 4 non renseignées, DPNT : 4 Engie,, DSEI : 3 GRDF et 2 non renseignées)

Promotions

Un ralentissement des promotions en 2017...

Nombre de changements de catégorie sur l'année

CDI

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
D'exécution vers maîtrise	442	525	487	455	387	-14.9%	-68	-12.4%	-55
De maîtrise vers cadres	894	877	848	670	597	-10.9%	-73	-33.2%	-297
Total CDI	1 336	1 402	1 335	1 125	984	-12.5%	-141	-26.3%	-352

Source : Bilan social

En % du collège d'origine

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16
D'exécution vers maîtrise	nc	9.3%	8.7%	8.6%	7.9%	-0.7 pts
De maîtrise vers cadres	nc	2.8%	2.7%	2.2%	2.0%	-0.2 pts
Total CDI	nc	3.7%	3.6%	3.1%	2.9%	-0.4 pts

Source : Bilan social

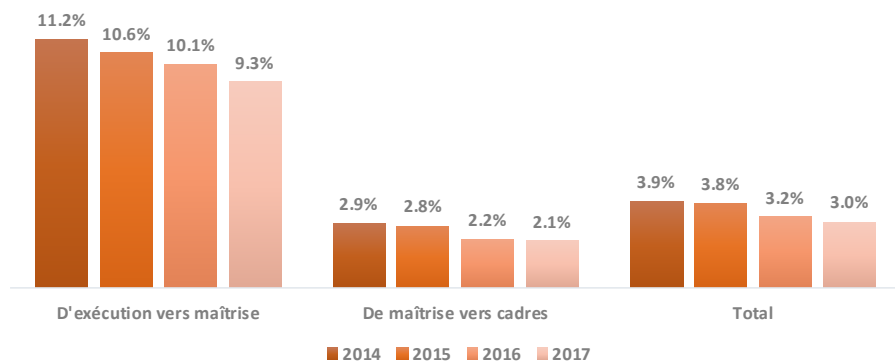
- Les promotions se traduisant par un changement de collège ont considérablement diminué au cours des dernières années (moins de 1 000 en 2017).
- En conséquence, les taux de promotions ont diminué sensiblement en quelques années :
 - - 1.4 point pour les promotions de l'exécution vers la maîtrise entre 2014 et 2017
 - - 0.8 point pour les promotions de la maîtrise vers le collège cadre

... qui a concerné les femmes comme les hommes dans les deux collèges

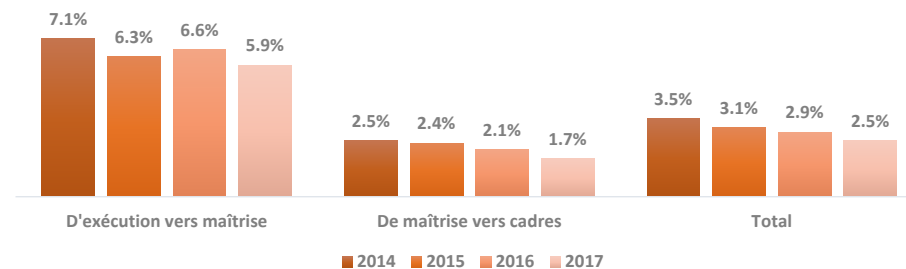
	Nombre de promotions des agents statutaires par genre											
	2014		2015		2016		2017		Var. (%)		Diff.	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
D'exécution vers maîtrise	342	183	332	155	306	149	269	118	-12.1%	-20.8%	-37	-31
De maîtrise vers cadres	630	247	617	231	473	197	445	152	-5.9%	-22.8%	-28	-45
Total	972	430	949	386	779	346	714	270	-8.3%	-22.0%	-65	-76

(source : Bilan Social)

Taux de promotion des hommes



Taux de promotion des femmes



Net recul du nombre de changements de plages d'emploi en 2017...

Nombre de promotions des agents statutaires par plage

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Plage A	213	212	195	226	169	-25.2%	-57	-20.7%	-44
Plage B	447	463	453	404	364	-9.9%	-40	-18.6%	-83
Plage C	1 159	1 119	1 227	1 026	877	-14.5%	-149	-24.3%	-282
Plage D	716	704	650	543	462	-14.9%	-81	-35.5%	-254
Plage E	477	469	477	445	396	-11.0%	-49	-17.0%	-81
Plage F	1 145	1 127	1 060	943	788	-16.4%	-155	-31.2%	-357
Plage G	413	475	406	417	311	-25.4%	-106	-24.7%	-102
Plage H	0	0	0	1	0	-100.0%	-1	nc	0
Total	4 570	4 569	4 468	4 005	3 367	-15.9%	-638	-26.3%	-1 203

(source : Bilan Social)

- Les changements de plage d'emploi sont également en fort retrait d'une année sur l'autre et en tendance sur la période 2013-2017.
- L'écart en taux est de 1.6 point entre 2014 et 2017
- NB : Ces changements sont comptabilisés dans la plage d'arrivée, ce qui explique que la plage I n'apparaisse pas

Taux de promotions des agents statutaires par plage

	2013	2014	2015	2016	2017
Plage A		4.8%	4.3%	4.8%	3.7%
Plage B		5.0%	4.6%	3.9%	3.4%
Plage C		12.6%	13.4%	11.5%	10.6%
Plage D		15.5%	14.9%	12.8%	11.2%
Plage E		4.0%	4.0%	3.8%	3.5%
Plage F		8.4%	7.9%	7.4%	6.6%
Plage G		8.2%	7.1%	7.8%	6.3%
Plage H		0.0%	0.0%	2.6%	0.0%
Total		6.9%	6.6%	6.0%	5.3%

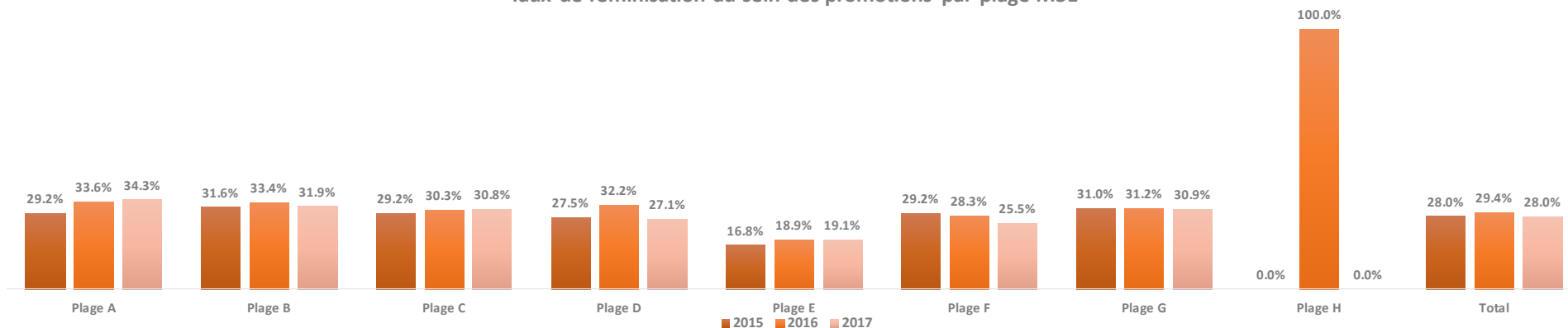
(source : Bilan Social)

... proportionnellement plus fort pour les femmes

Nombre de promotions par genre et par plage M3E intervenues sur l'année										
	2015		2016		2017		Var. (%)		Diff.	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Plage A	138	57	150	76	111	58	-26.0%	-23.7%	-39	-18
Plage B	310	143	269	135	248	116	-7.8%	-14.1%	-21	-19
Plage C	869	358	715	311	607	270	-15.1%	-13.2%	-108	-41
Plage D	471	179	368	175	337	125	-8.4%	-28.6%	-31	-50
Plage E	397	80	361	84	321	76	-11.1%	-9.5%	-40	-8
Plage F	750	310	676	267	587	201	-13.2%	-24.7%	-89	-66
Plage G	280	126	287	130	215	96	-25.1%	-26.2%	-72	-34
Plage H	0	0	0	1	0	0	-	-100.0%	0	-1
Total	3 215	1 253	2 826	1 179	2 426	942	-14.2%	-20.1%	-400	-237

(source : Bilan Social)

Taux de féminisation au sein des promotions par plage M3E



13% de l'effectif CDI présent fin 2016 et fin 2017 ont changé de GF sur l'année

- Le taux de changement de GF est en retrait en 2017 à 12.7 % vs 14.8 % en 2016, soit 2 points de moins. Près de 8 000 salariés sont concernés en 2017 vs près de 10 000 en 2016.
- Les taux de promotion les plus forts concernent les GF les plus faibles : du GF 3 au GF 8, le GF 12, GF d'entrée du collège cadres, et les GF les plus élevés : GF 51 et 52
- 23 salariés ont changé de GF à la baisse, dans le cadre de sanctions disciplinaires.

Nombre de changements de GF intervenus sur l'année 2017

GF 2016	Nb CDI fin 2016	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	51	52	53	60	Total	% CDI fin 2016
3	949		296	9		13	6																324	34.1%
4	1 471			279	5	45	15																344	23.4%
5	1 519				145	126	6																277	18.2%
6	935			1		170	6	1															177	18.9%
7	2 228						293	40			1												334	15.0%
8	5 911					2		944	9		6												959	16.2%
9	8 115					1	1		963	3	25												991	12.2%
10	7 034							14		687	36												723	10.3%
11	6 359							1	1		525	1											526	8.3%
12	5 400											1 021	2	1									1 024	19.0%
13	6 973												838	5									843	12.1%
14	4 885									1		1		473	1								474	9.7%
15	3 300														291	3							294	8.9%
16	2 444													1		251							251	10.3%
17	1 869																167	1					168	9.0%
18	1 266																	89	4		2		95	7.5%
19	1 083																		13	17	12	8	50	4.6%
51	161																			17	1	9	27	16.8%
52	126																				21	3	24	19.0%
53	220																					5	5	2.3%
Total	62 248	0	296	289	150	357	327	1 000	973	691	593	1 023	840	480	292	254	167	90	17	34	36	25	7 934	12.7%

(sources : fichiers du personnel 2016 et 2017)

Précarité : CDD et intérim

CDD

Légère hausse du recours aux CDD en 2017 selon la terminologie du bilan social...

Répartition de l'effectif total au 31.12

CDD

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Exécution	2 424	2 323	2 062	1 810	1 860	2.8%	50	-23.3%	-564
Maîtrise	1 591	1 728	1 850	1 702	1 766	3.8%	64	11.0%	175
Cadres	79	102	256	165	153	-7.3%	-12	93.7%	74
Total CDD	4 094	4 153	4 168	3 677	3 779	2.8%	102	-7.7%	-315

Source : Bilan social

Répartition de l'effectif au 31.12 selon une structure de qualification détaillée

CDD

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Ouvriers	2 336	2 242	1 926	1 650	1 726	4.6%	76	-26.1%	-610
Employés	88	80	136	159	134	-15.7%	-25	52.3%	46
Maîtrise	1 591	1 728	1 850	1 702	1 766	3.8%	64	11.0%	175
Cadres	78	101	255	165	152	-7.9%	-13	94.9%	74
Cadres dirigeants	1	1	1	0	1	nc	1	0.0%	0
Total CDD	4 094	4 152	4 168	3 676	3 779	2.8%	103	-7.7%	-315

Source : Bilan social

... portée par les apprentis et, pour une part nettement plus modeste,
par les CDD au sens strict

CDD par nature de contrat				
	2015	2016	2017	Diff.
Alternant - Apprentissage	2 161	2 086	2 209	123
Alternant - Professionnalisation	1 479	1 296	1 290	-6
CUI, CAE	72	55	20	-35
Thésard	156	139	124	-15
CDD	299	99	110	11
Total	4 167	3 675	3 753	78

(sources : fichiers du personnel 2015, 2016 et 2017)

Une part de CDD dans les effectifs totaux qui augmente légèrement atteignant 5.7 %

Répartition des effectifs CDD au 31.12 par direction

	2016*	2016**	2017	Var. (%)	Diff.
DAG	0	55	61	10.9%	6
DCO (hors EOS)	3	575	558	-3.0%	-17
DIG	7	70	60	-14.3%	-10
DIPNN	12	207	218	5.3%	11
DOAAT	0	16	13	-18.8%	-3
DPIH	8	296	299	1.0%	3
DPNT	49	1 678	1 767	5.3%	89
DSP	19	257	273	6.2%	16
R&D	134	189	180	-4.8%	-9
SEI	7	186	219	17.7%	33
Siege	2	148	131	-11.5%	-17
EDF SA	241	3 677	3 779	2.8%	102

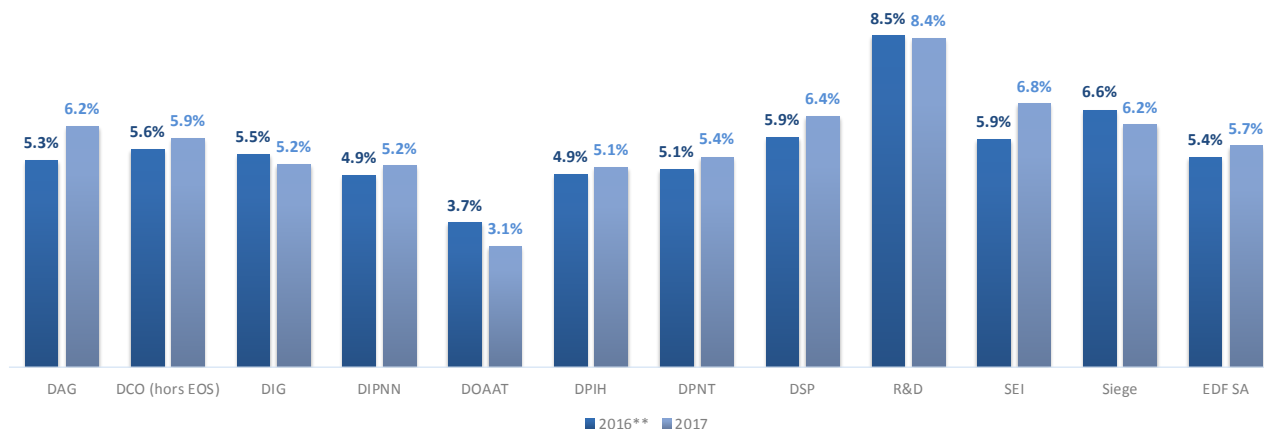
(source : Evolution Emploi 2017)

(effectifs en part électricité)

(*ancien mode de calcul **mode de calcul bilan social)

- Les données issues du bilan de l'emploi divergent légèrement avec 3 779 CDD toutes natures confondues (vs 3 753 dans le bilan social).
- La croissance des CDD est à deux chiffres au sein de la DSEI et de la DAG.
- La DPNT connaît la hausse la plus forte en valeur absolue.

Part des CDD dans les effectifs totaux des directions



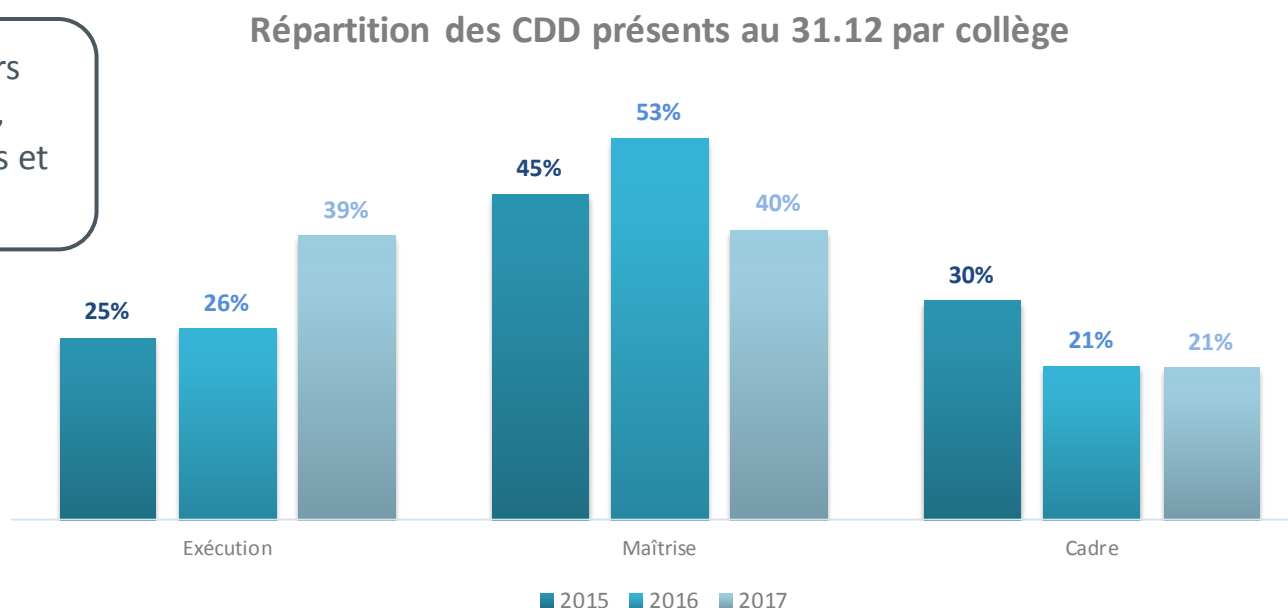
Les analyses pages suivantes ne concernent que les CDD, les alternants faisant l'objet d'une étude au sein du chapitre formation professionnelle

Légère augmentation du nombre de CDD présents au 31.12, portée par le collège exécution

Répartition des effectifs non statutaires CDD au 31.12 par collège				
	2015	2016	2017	Diff.
Exécution	75	26	43	65.4%
Maîtrise	134	52	44	-15.4%
Cadre	90	21	23	9.5%
Total	299	99	110	11.1%

(sources : fichiers du personnel 2015, 2016 et 2017)

Effectifs hors
alternants,
contrats aidés et
thésards



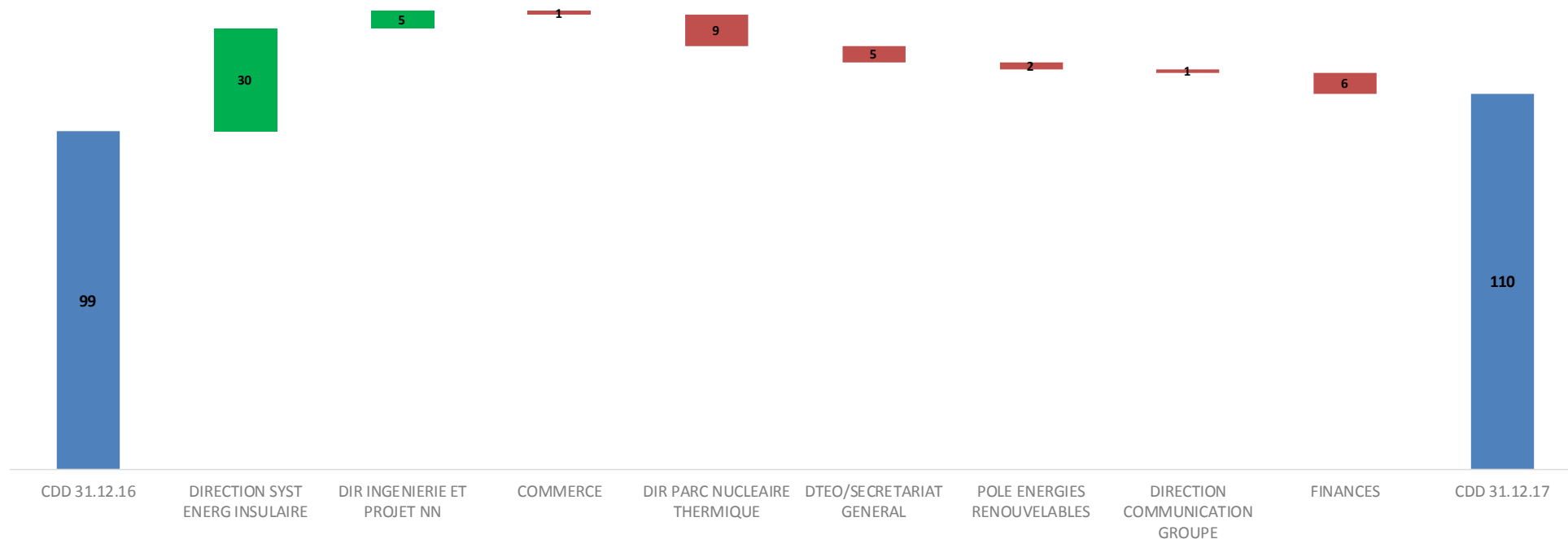
La hausse des CDD est localisée au sein de la DSEI en 2017 et dans une moindre mesure de la DIPNN (1/2)

Répartition des effectifs non statutaires CDD au 31.12 par direction					
	2015	2016	2017	Diff.	Var.
COMMERCE	7	2	1	-1	-50.0%
DIRECTION SYST ENERG INSULAIRE	31	7	37	30	x5.3
DIR OPTIM AMONT AVAL TRADING	2	0	0	0	-
DIR PARC NUCLEAIRE THERMIQUE	0	47	38	-9	-19.1%
DIR INGENIERIE ET PROJET NN	0	11	16	5	45.5%
PRODUCTION INGENIERIE	238	0	0	0	-
DIR TRANSFO EFFICACITE OPER	0	0	14	14	-
SECRETARIAT GENERAL	14	19	0	-19	-100.0%
FINANCES	6	6	0	-6	-100.0%
POLE ENERGIES RENOUVELABLES	0	5	3	-2	-40.0%
DRH GROUPE	0	1	1	0	0.0%
DIRECTION COMMUNICATION GROUPE	0	1	0	-1	-100.0%
STRATEGIE ET COORDINATION	1	0	0	0	-
Total	299	99	110	11	11.1%

(sources : fichiers du personnel)

La hausse des CDD est localisée au sein de la DSEI en 2017 et dans une moindre mesure de la DIPNN (2/2)

Difference du nombre de cdd entre le 31.12.16 et le 31.12.17



Des contrats conclus majoritairement pour accroissement d'activité

Nombre de CDD entrés au sein d'EDF SA par collège et par motif de recours

	2015		2016		2017		Diff.	
	RSA	ATA	RSA	ATA	RSA	ATA	RSA	ATA
Exécution	10	30	2	19	11	33	9	14
Maîtrise	14	101	2	39	2	15	0	-24
Cadre	5	71	2	29	1	25	-1	-4
Total	29	202	6	87	14	73	8	-14

(sources : fichiers excel des nouveaux CDD 2015, 2016 et 2017)

Nombre de CDD entrés au sein d'EDF SA par direction et par motif de recours

	2015		2016		2017		Diff.	
	RSA	ATA	RSA	ATA	RSA	ATA	RSA	ATA
COMMERCE	0	1	0	1	0	0	0	-1
DIR OPTIM AMONT AVAL TRADING	0	1	0	0	0	0	0	0
DIRECTION SYST ENERG INSULAIRE	6	10	2	9	13	35	11	26
DIR STRATEGIE ET COORDINATION	0	1	0	0	0	0	0	0
PRODUCTION INGENIERIE	23	183	0	0	0	0	0	0
DIR INGENIERIE ET PROJET NN	0	0	0	7	0	16	0	9
DIR PARC NUCLEAIRE THERMIQUE	0	0	4	40	0	0	-4	-40
DIR TRANSFO EFFICACITE OPER	0	0	0	0	0	3	0	3
SECRETARIAT GENERAL	0	6	0	17	0	0	0	-17
DRH GROUPE	0	0	0	1	0	18	0	17
FINANCES	0	0	0	3	0	0	0	-3
POLE ENERGIES RENOUVELABLES	0	0	0	8	1	1	1	-7
PRESIDENCE DG	0	0	0	1	0	0	0	-1
Total	29	202	6	87	14	73	8	-14

(sources : fichiers excel des nouveaux CDD 2015, 2016 et 2017)

- Malgré un retrait, l'accroissement temporaire demeure le principal motif de recours aux CDD avec 83.9% des contrats conclus en 2017, contre 93.5% en 2016
- La direction commerce, la DPINN et la DRH Groupe sont les principales directions ayant eu recours aux CDD en 2017 avec 82 contrats précaires conclus dans l'année

Intérim

Baisse du recours à l'intérim

- Depuis plusieurs années, le recours à l'intérim apparaît en baisse dans le bilan social d'EDF SA. Néanmoins, il convient de rappeler que les indicateurs en matière d'intérim ne reflètent en aucun cas le volume d'intérim auquel l'entreprise fait appel puisqu'il s'agit **nombre de contrats moyens mensuels**.
 - Ainsi un même salarié qui effectue plusieurs contrats d'intérim au cours d'un même mois sera décompté autant de fois que le nombre de contrats effectués et il sera compté pour 1 dès lors qu'il travaille une journée dans le mois.
- La durée moyenne des contrats reste stable pour sa part à 73 jours travaillés soit près de 3 mois et demi.

	Travailleurs extérieurs, temporaires et salariés détachés								
	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Nb moyen mensuel de travailleurs temporaires	1 948	1 683	1 510	1 315	1 120	-14.8%	-195	-42.51%	-828
Durée moyenne des contrats en jours	61	76	70	74	73	-1.4%	-1	19.67%	12

Source : Bilan social

Une diminution du recours à l'intérim portée principalement par les directions commerce et DPNT et par le motif d'accroissement d'activité

- La direction nous a transmis un fichier récapitulant le recours à l'intérim par direction, qui comptabilise le nombre d'intérimaires distincts par mois, ce qui correspond à un autre type d'indications, la notion de durée des contrats n'étant pas présente.
- Cet indicateur est également imparfait, mais il permet une première approche des motifs d'intérim : la direction commerce est la direction qui est principalement à l'origine du retrait du recours à l'intérim, notamment pour accroissement d'activité, suivie dans une moindre mesure par la DPNT

Nombre d'intérimaires distincts sur l'année par direction et par motifs de recours - EDF SA

	Accroissement				Remplacement				Total			
	2015	2016	2017	Diff.	2015	2016	2017	Diff.	2015	2016	2017	Diff.
DCO	1 196	1 023	698	-325	159	130	125	-5	1 356	1 154	824	-330
DSP	145	160	237	77	187	125	144	19	333	285	381	96
SEI	143	156	121	-35	91	98	70	-28	235	254	191	-63
Siège	61	50	47	-3	60	43	41	-2	121	93	88	-5
DPNT	1 063	864	728	-136	664	543	515	-28	1 727	1 407	1 243	-164
DAG	6	4	9	5	8	12	6	-6	14	16	15	-1
DIG	4	5	4	-1	54	34	32	-2	58	39	36	-3
DIPNN	119	63	78	15	45	36	35	-1	164	99	113	14
DOAAT	3	3	1	-2	3	2	2	0	6	5	3	-2
DPIH	381	295	276	-19	114	64	63	-1	496	359	339	-20
R&D	56	44	47	3	18	13	8	-5	74	57	55	-2
Total EDF	3 177	2 667	2 246	-421	1 403	1 100	1 041	-59	4 584	3 768	3 288	-480

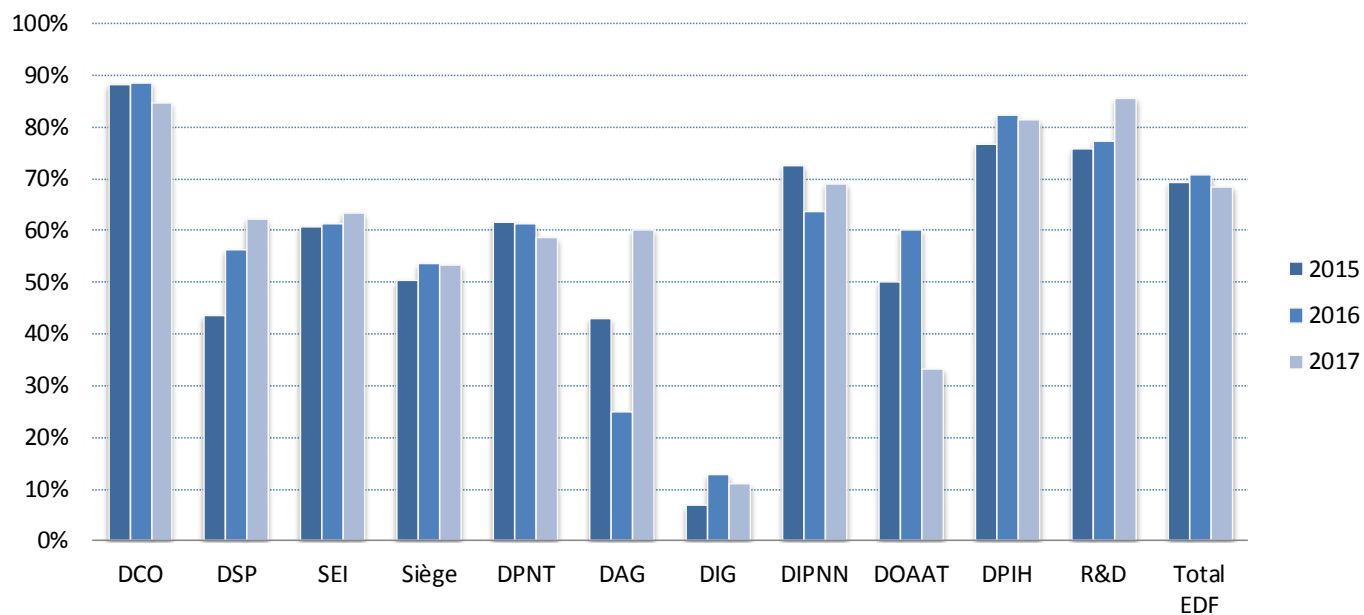
(sources : fichiers excel des intérimaires)

Seules la DSP, la DAG, la DIPINN et la direction R&D voient leurs nombres d'intérimaires augmenter en 2017

L'accroissement d'activité demeure le principal motif de recours à l'intérim

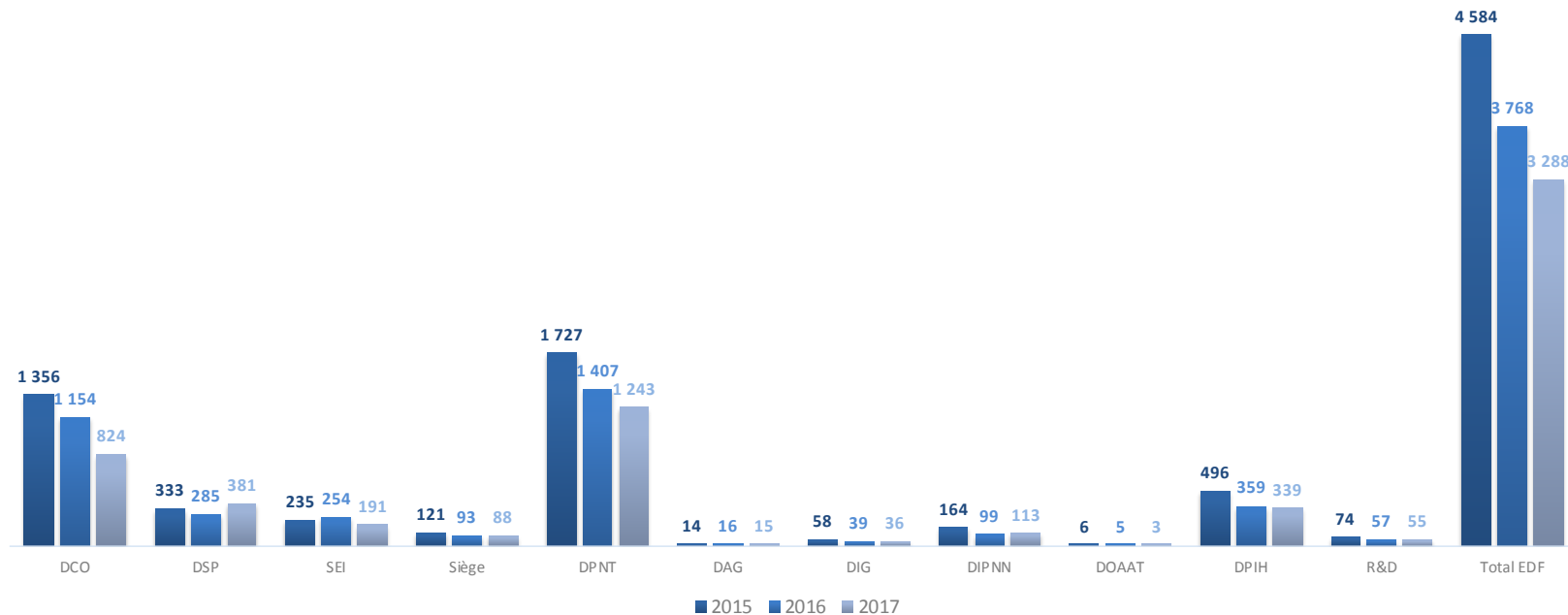
- L'accroissement d'activité est à l'origine de 68 % du recours à l'intérim, ce taux restant globalement stable sur les 3 dernières années.
- Notons cependant de grandes différences entre directions, en particulier à la DIG, où le motif de remplacement est à l'origine de près de 90 % du recours à l'intérim.

Part de l'accroissement d'activité dans les motifs des contrats d'intérim



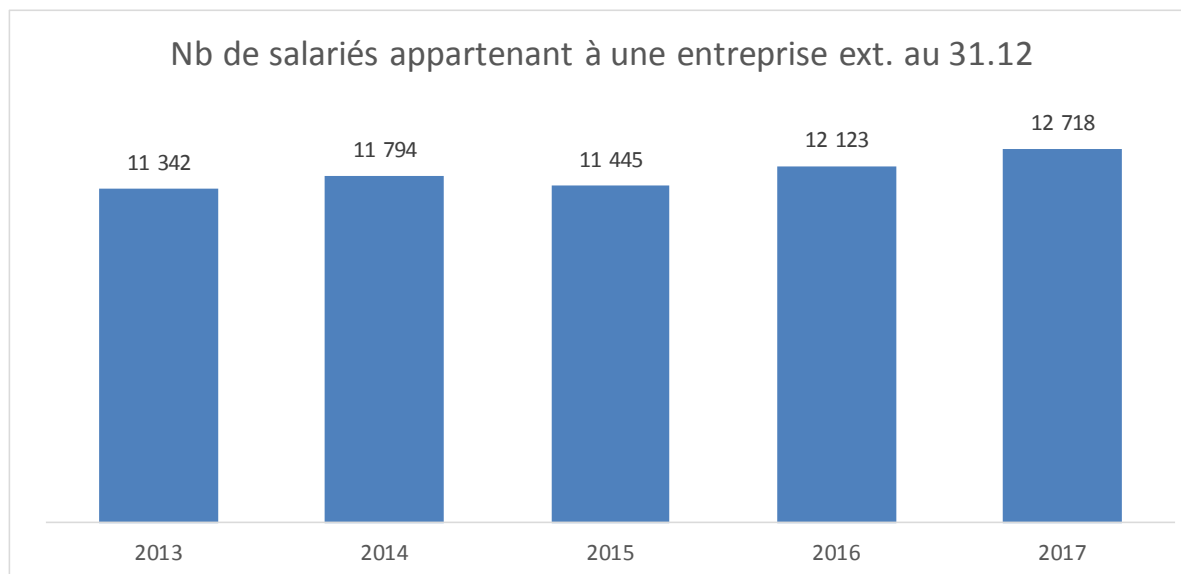
Baisse du nombre d'intérimaires distincts en 2017 pour l'ensemble des directions à l'exception de la DSP (+33.7%) et de la DIPNN (+14.1%)

Evolution de l'intérim par direction



Travailleurs extérieurs

Poursuite de la hausse du recours aux travailleurs extérieurs

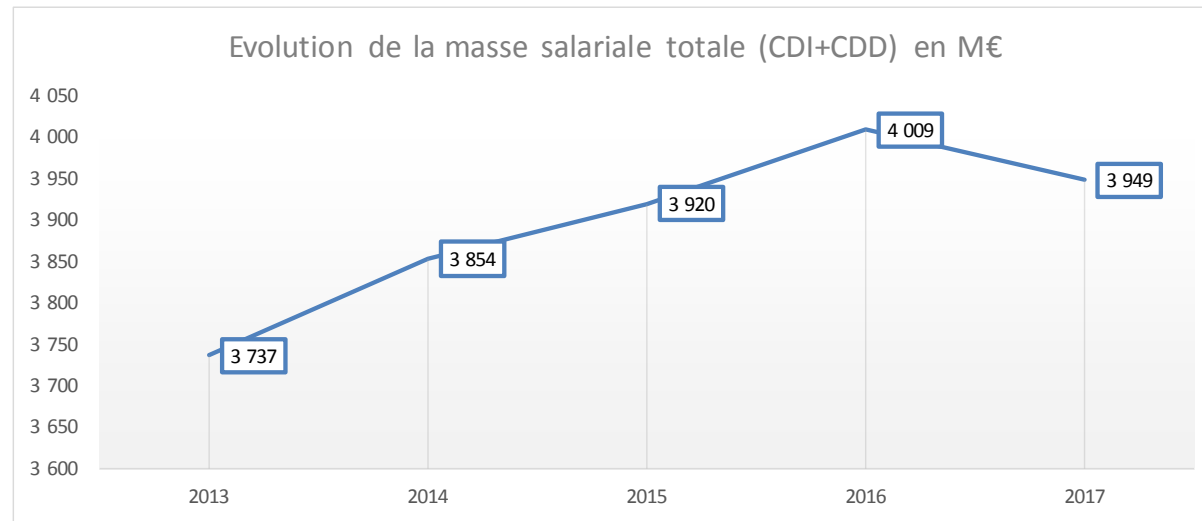


- Rappelons que la définition de travailleurs extérieurs telle qu'utilisée dans le bilan social d'EDF ne prend en compte qu'une petite partie des travailleurs extérieurs, puisque l'indicateur recense les salariés présents au 31 décembre, mis à disposition par des entreprises extérieures au moyen de contrat de sous-traitance sous condition de **présence dans les locaux de l'entreprise au 31/12, et de travail depuis au moins un an**. Les salariés concernés sont décomptés proportionnellement à leur temps de présence au cours des 12 mois précédents
- Malgré cela, la tendance donnée par l'indicateur est une hausse constante du recours aux travailleurs extérieurs
- **Plus des deux-tiers de ces travailleurs extérieurs sont employés au sein des CNPE**

Masse salariale et rémunérations

Évolution de la masse salariale

La masse salariale globale diminue de 1.5% en 2017, reflétant à la fois la baisse des effectifs et un effet de noria



Rappels des éléments susceptibles d'avoir impacté la masse salariale en 2017 :

- Les évolutions d'effectifs :
 - Une diminution des effectifs CDI au 31.12 de 2.8%
 - Une évolution de la structure des effectifs avec une part croissante des cadres
 - Des départs liés à 75% à des départs en retraite
 - Des embauches concernant à 36.5% des salariés de moins de 25 ans
- Une enveloppe globale de 1.2% (contre 1.55% en 2016) attribuée pour :
 - Les augmentations individuelles au choix (AIC)
 - Les attributions d'avancements au choix (AC)
 - Les attributions de Groupe Fonctionnel (GF) au titre de l'appréciation du professionnalisme (ADP)
 - Les attributions de Groupe Fonctionnel mobilité
- L'effet en année pleine des attributions de NR forfait jour
- Les évolutions des rémunérations complémentaires, notamment en raison du déploiement de l'accord sur le forfait jour ainsi que l'octroi d'une prime exceptionnelle et de mesures en faveur des bas salaires
- Ces effets conjugués ont eu un impact sur la masse salariale, dont l'inflexion est présentée par la Direction dans le bilan social comme « une maîtrise de l'évolution des dépenses de personnel pour préserver la capacité d'investissement de l'entreprise »

Selon les éléments transmis par la direction :
Effet GVT + : + 2.7 %
Effet GVT - : - 2.2 %

Cette diminution impacte de façon disparate les différentes catégories de personnel, en lien avec leur courbe d'effectifs 2017 (1/2)

Masse salariale par qualification et contrat

CDI

En M€	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Exécution	165	166	163	155	151	-2.6%	-4	-8.5%	-14
Statutaires	165	166	163	155	151	-2.7%	-4	-8.6%	-14
Non statutaires	0	0	0	0	0	nc	0	nc	0
Maîtrise	1 392	1 403	1 398	1 376	1 346	-2.2%	-30	-3.3%	-46
Statutaires	1 391	1 402	1 397	1 375	1 345	-2.2%	-30	-3.3%	-46
Non statutaires	1	1	1	1	1	-36.8%	0	-36.8%	0
Cadres	2 125	2 226	2 293	2 418	2 393	-1.0%	-25	12.6%	268
Statutaires	2 070	2 169	2 234	2 359	2 334	-1.1%	-25	12.7%	264
Non statutaires	55	57	59	59	60	1.6%	1	9.0%	5
Total CDI	3 682	3 795	3 854	3 949	3 890	-1.5%	-59	5.6%	208

Source : Bilan social

CDD

En M€	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Exécution	30	32	30	27	25	-6.3%	-2	-15.6%	-5
Maîtrise	21	24	27	26	27	3.1%	1	27.6%	6
Cadres	4	3	9	7	6	-7.2%	-1	62.3%	2
Total CDD	55	59	66	60	59	-2.3%	-1	6.6%	4

Source : Bilan social

Total

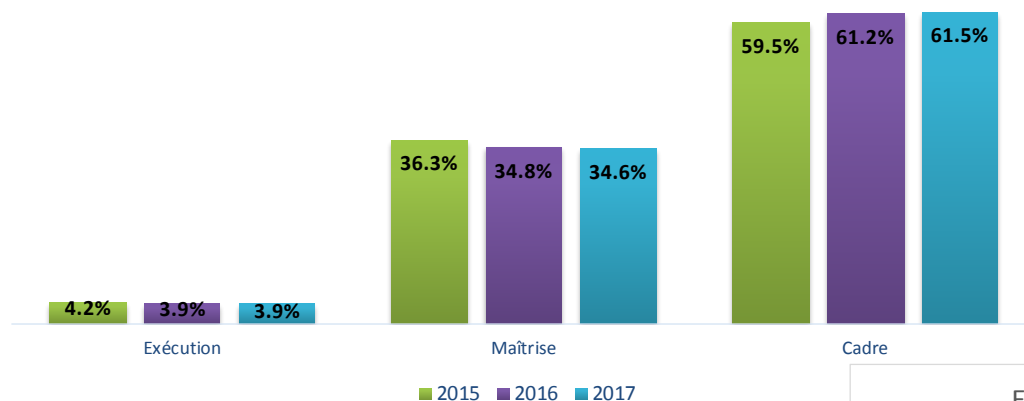
En M€	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Exécution	195	198	193	182	176	-3.2%	-6	-9.6%	-19
Statutaires	165	166	163	155	151	-2.7%	-4	-8.6%	-14
Non statutaires	30	32	30	27	25	-5.6%	-2	nc	-5
Maîtrise	1 413	1 427	1 425	1 402	1 372	-2.1%	-30	-2.9%	-41
Statutaires	1 391	1 402	1 397	1 375	1 345	-2.2%	-30	-3.3%	-46
Non statutaires	22	25	28	27	27	1.6%	0	24.7%	5
Cadres	2 129	2 229	2 302	2 425	2 400	-1.0%	-25	12.7%	271
Statutaires	2 070	2 169	2 234	2 359	2 334	-1.1%	-25	12.7%	264
Non statutaires	59	60	68	66	66	0.7%	0	12.6%	7
Total	3 737	3 854	3 920	4 009	3 949	-1.5%	-60	5.7%	212

Source : Bilan social

- Le collège Exécution CDI voit sa masse salariale diminuer de 2.6%, contre -2.2% pour les Maîtrises et -1% pour les Cadres.
- La masse salariale du collège Exécution est donc la plus impactée malgré la prime en faveur des bas salaires octroyée en 2017 :
 - 500 € pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 1.4 SMIC
 - 350 € entre 1.4 et 1.7 SMIC
- Ces évolutions sont à mettre en lien avec les diminutions d'effectifs (-5.1% pour le collège Exécution, -2.9% pour le collège Maîtrise, -2.3% pour le collège Cadre).

Cette diminution impacte de façon disparate les différentes catégories de personnel, en lien avec leur courbe d'effectifs 2017 (2/2)

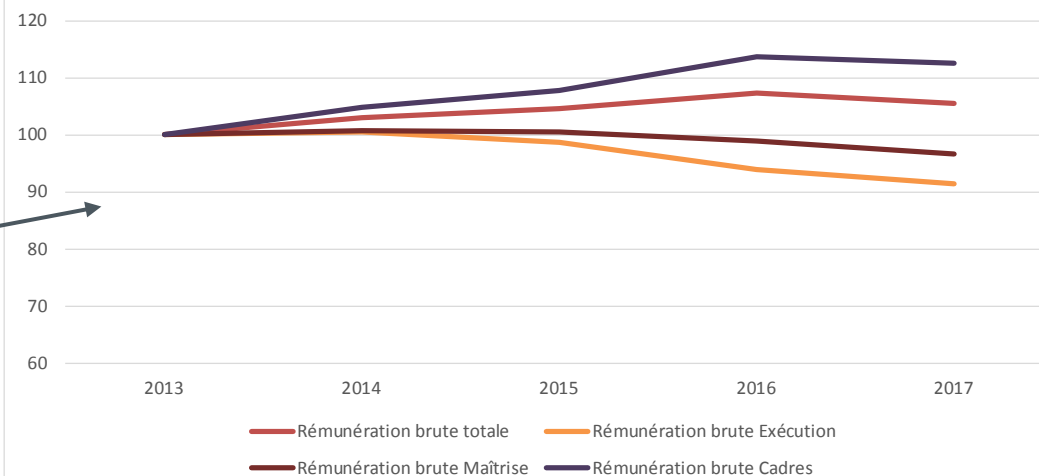
Evolution de la part des différents collèges dans la rémunération brute totale CDI



Les cadres représentent 46.8% des effectifs CDI et 61.5% de la masse salariale. Pour rappel les Maitrises représentent 45.8% des effectifs, et le personnel Exécution 7.4%

La courbe d'évolution de la rémunération brute totale suit globalement la trajectoire d'emplois des 3 collèges ces dernières années

Evolution de la rémunération brute totale des CDI par collège (2013=100)



La masse salariale des salariés statutaires présents-présents hors cadres supérieurs augmente de 4.5 % sous l'effet de la croissance des rémunérations complémentaires

- L'évolution de la masse salariale par collège pour les seuls salariés statutaires présents en 2016 et en 2017 met en lumière d'autres effets : la masse salariale du collège Exécution diminue fortement du fait des promotions opérées vers le collège Maîtrise qui jouent à la fois sur le nombre de salariés du collège et sur la rémunération moyenne du collège. La masse salariale fixe diminue de 8.7 % quand la masse totale recule de 5.2 %. La forte hausse des rémunérations complémentaires permet en effet d'atténuer le recul observé au niveau du fixe.
- A contrario, celle du collège Maîtrise augmente légèrement (+ 1.9 %), la proportion de Maîtrises passés cadres étant beaucoup moins élevée et l'impact de la hausse des rémunérations complémentaires étant important (+ 11 %).
- La masse salariale du collège Cadres augmente pour sa part fortement (+6.7 %), compte tenu à la fois de l'augmentation de l'effectif présent-présent dans ce collège et des augmentations et primes octroyées, avec l'effet en année pleine du passage au forfait jour.

Evolution de la masse salariale des salariés statutaires présents présents										
	Effectifs		Fixe		Variable		Complémentaire		Masse salariale totale	
En k€	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Exécution	3 279	2 956	79 902	72 968	3 092	2 751	21 855	24 112	113 796	107 895
Maîtrise	23 385	23 167	791 600	794 339	27 495	25 794	228 399	253 905	1 126 294	1 147 281
Cadre	24 381	24 922	1 397 629	1 471 430	114 022	122 438	234 145	281 616	1 867 069	1 991 651
Total	51 045	51 045	2 269 131	2 338 737	144 608	150 983	484 399	559 633	3 107 160	3 246 827
Variation 17/16				3.1%		4.4%		15.5%		4.5%
(salariés en CDI et temps plein présents du 31.12.16 au 31.12.17)										
(effectifs hors cadres supérieurs)										

La masse salariale des non statutaires présents-présents augmente plus fortement

- La masse salariale des non statutaires CDI présents-présents (hors cadres supérieurs) augmente également nettement en lien avec la forte hausse des rémunérations variables et complémentaires.

Evolution de la masse salariale des salariés non statutaires CDI présents présents

	Effectifs		Fixe		Variable		Complémentaires		Masse salariale totale hors intéressement	
En K€	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Exécution	2	2								
Maîtrise	9	8	381	348	11	9	16	15	369	380
Cadre	87	88	5 852	6 113	420	575	308	507	6 761	7 327
Total	98	98	6 232	6 461	431	585	324	522	7 130	7 706
Variation 17/16				3.7%		35.5%		61.3%		8.1%

(salariés en CDI et temps plein présents du 31.12.16 au 31.12.17)

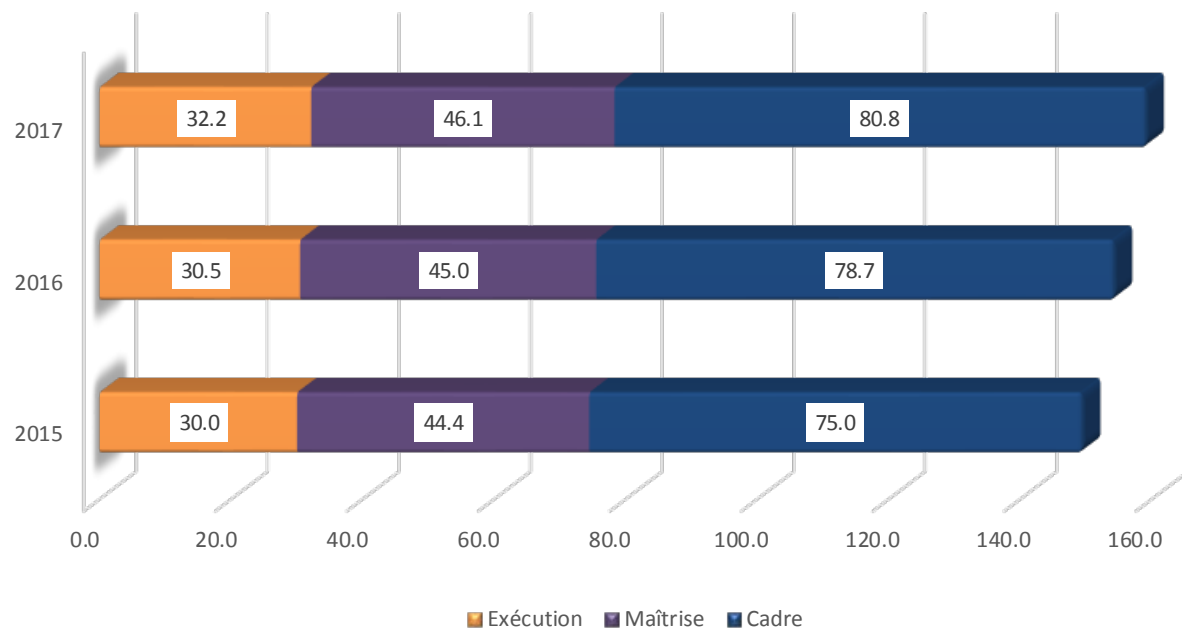
(effectifs hors cadres supérieurs)

(rémunération annuelle fixe sur 12 mois)

Évolution des rémunérations mensuelles moyennes

La masse salariale brute moyenne par salarié progresse pour les 3 collèges en 2017

Evolution du ratio masse salariale/effectifs mensuels moyens CDI par qualification (en K€)



Une rémunération brute annuelle moyenne qui passe de 59.5 K€ en 2016 à 61.3 K€ en 2017 (+2.9%)

○ Malgré la diminution de la masse salariale globale et l'effet de Noria pressenti plus haut (diminution des effectifs CDI de 2.8% ; départs liés à 75% à des départs en retraite ; embauches 36.5% des salariés de moins de 25 ans), la rémunération brute moyenne par salarié progresse, car :

- La diminution des effectifs a été proportionnellement plus importante que la diminution de la masse salariale (-4.3% contre -1.5%)
- Le nombre de salariés se trouvant dans les tranches de rémunérations supérieures a augmenté

Ainsi, on constate une hausse de la rémunération brute moyenne annuelle :

- +2.1K€ pour les cadres
- +1.1K€ pour la maîtrise
- +0.6K€ pour l'exécution

Rémunération mensuelle moyenne : augmentation pour les statutaires parallèlement à une diminution pour les non statutaires CDI

Rémunération mensuelle moyenne par qualification

CDI

En euros	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Statutaires	4 633	4 688	4 712	4 918	5 073	3.2%	155	9.5%	440
Exécution	2 605	2 620	2 628	2 686	2 822	5.1%	136	8.3%	217
Maîtrise	3 663	3 691	3 697	3 744	3 828	2.2%	84	4.5%	165
Cadres	6 096	6 127	6 114	6 451	6 667	3.3%	216	9.4%	571
Non statutaires	11 063	11 410	11 511	11 074	10 678	-3.6%	-396	-3.5%	-385
Exécution	1 237	1 208	1 287	1 174	1 603	36.5%	429	29.6%	366
Maîtrise	3 613	3 473	3 460	4 137	3 399	-17.8%	-738	-5.9%	-214
Cadres	11 854	12 154	12 063	11 552	11 119	-3.7%	-433	-6.2%	-735

Source : Bilan social

Ne sont pris en compte que les salariés présents tout ou partie de l'exercice :

❖ Statutaires et non statutaires CDI

Sont exclus :

❖ Les CDD

La rémunération des temps partiels est ramenée à des ETP (exceptés les non statutaires)

La rémunération comprend les rémunérations contractuelles et complémentaires

- Le collège dont la rémunération a en proportion le plus augmenté en moyenne mensuelle est le collège Exécution. En effet, certains salariés ont pu bénéficier à la fois de la prime pour bas salaire (voir supra) et de la prime exceptionnelle de 600 € pour tous, ce qui, en proportion de salaires plus faibles que ceux des autres collèges, se traduit par une variation plus importante du salaire moyen.
- La hausse du salaire moyen du collège-cadre renvoie, outre les augmentations déjà évoquées et la prime exceptionnelle, à l'effet en année pleine des incitations liées au passage au forfait jour.
- La rémunération des cadres non statutaires apparaît en retrait, suite à un certain nombre de départs, notamment en personnel de direction.

Rémunération et égalité professionnelle



Masse salariale CDI : **2 874 M€**
Rémunération mensuelle brute :
- Statutaires : **5 289 €**
- Non statutaires CDI : **12 323 €**



Masse salariale CDI : **1 016 M€**
Rémunération mensuelle brute :
- Statutaires : **4 544 €**
- Non statutaires CDI : **8 691 €**



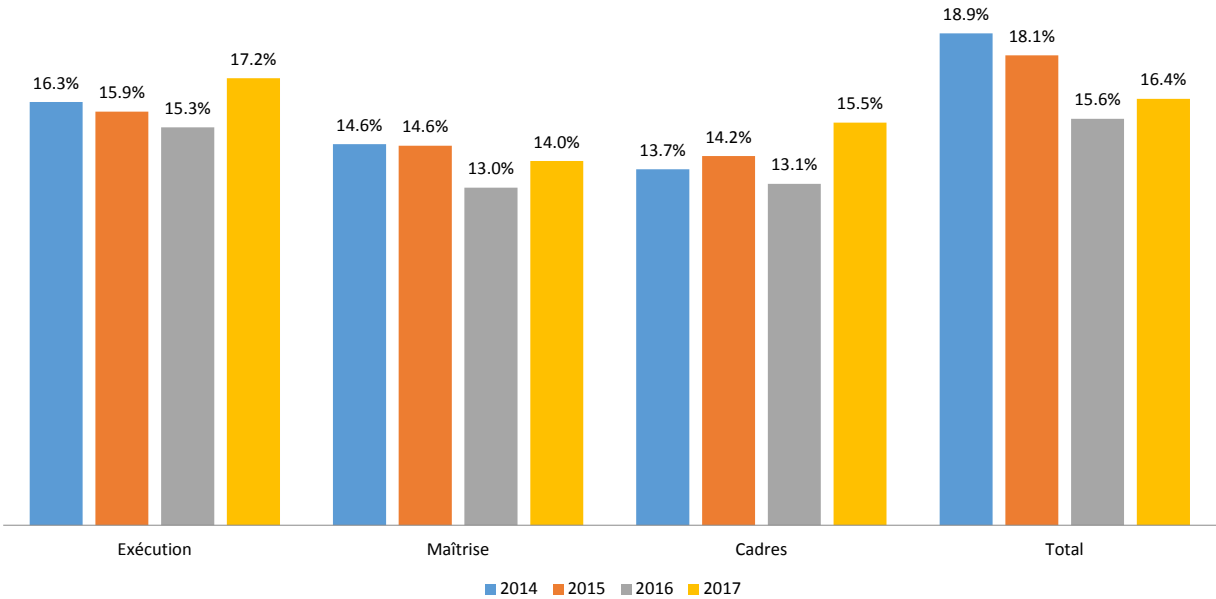
Masse salariale CDI : **3 890 M€**
Rémunération mensuelle brute :
- Statutaires : **5 073 €**
- Non statutaires CDI : **10 678 €**

Un écart de rémunération homme/femme qui se creuse un peu plus en 2017 en dépit d'une augmentation de la rémunération mensuelle moyenne brute

Rémunération mensuelle moyenne brute par CSP - statutaires												
En €	2014		2015		2016		2017		Var. (%)		Diff.	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Exécution	2 787	2 397	2 784	2 402	2 833	2 457	2 986	2 548	5.4%	3.7%	153	91
Maîtrise	3 835	3 345	3 841	3 352	3 873	3 428	3 965	3 478	2.4%	1.5%	92	50
Cadres	6 330	5 568	6 330	5 543	6 669	5 895	6 931	6 002	3.9%	1.8%	262	107
Total	4 917	4 135	4 934	4 179	5 121	4 429	5 289	4 544	3.3%	2.6%	168	115

(source : Bilan Social)

Ecart de rémunération mensuelle brute hommes/femmes - statutaires

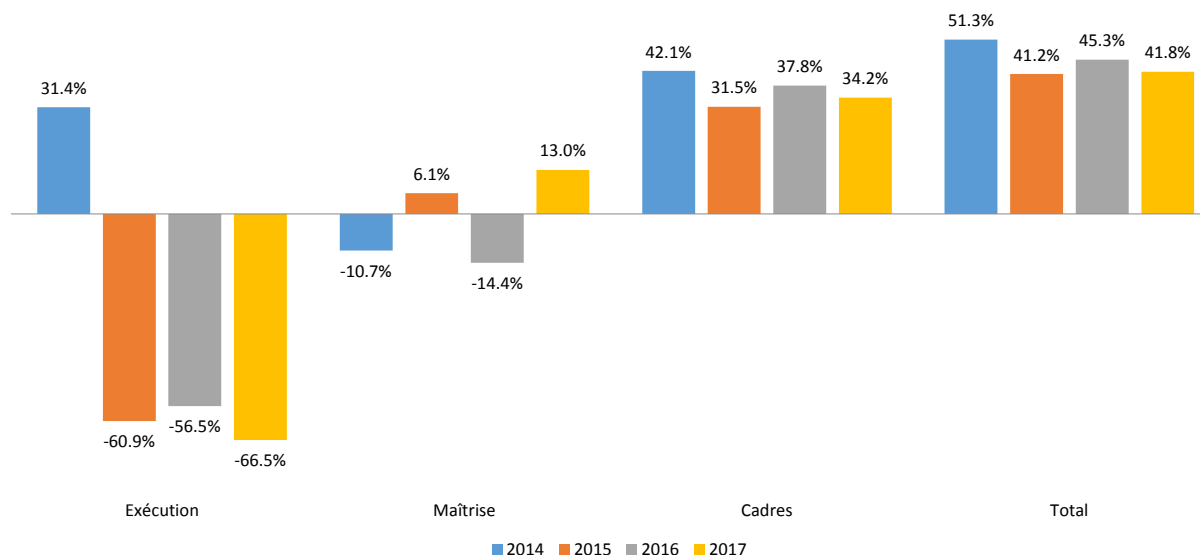


Une situation plus disparate au sein des non statutaires CDI où d'une part les femmes peuvent être amenées à percevoir une rémunération moyenne plus élevée, et d'autre part où l'écart homme/femme se contracte en 2017

Rémunération mensuelle moyenne brute par CSP - non statutaires CDI												
En €	2014		2015		2016		2017		Var. (%)		Diff.	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Exécution	1 439	1 095	533	1 362	563	1 294	626	1 866	11.2%	44.2%	30	-68
Maîtrise	3 182	3 565	3 618	3 410	3 684	4 302	3 763	3 331	2.1%	-22.6%	66	892
Cadres	13 890	9 778	13 424	10 207	13 068	9 486	12 496	9 313	-4.4%	-1.8%	-356	-721
Total	13 428	8 876	13 233	9 374	12 848	8 840	12 323	8 691	-4.1%	-1.7%	-385	-534

(source : Bilan Social)

Ecart de rémunération mensuelle brute hommes/femmes - non statutaires CDI



Évolution des rémunérations moyennes mensuelles par plage M3E

Rémunération mensuelle moyenne par qualification et plage M3E

CDI

En euros	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Statutaires	4 633	4 688	4 712	4 918	5 073	3.2%	155	9.5%	440
Plage A	8 610	8 707	8 755	9 348	9 626	3.0%	278	11.8%	1 016
Plage B	6 851	6 927	6 913	7 314	7 537	3.0%	223	10.0%	686
Plage C	5 430	5 452	5 416	5 643	5 838	3.5%	195	7.5%	408
Plage D	4 453	4 481	4 483	4 707	4 904	4.2%	197	10.1%	451
Plage E	4 618	4 711	4 735	4 791	4 833	0.9%	42	4.7%	215
Plage F	3 773	3 790	3 792	3 813	3 883	1.8%	70	2.9%	110
Plage G	3 312	3 329	3 327	3 373	3 479	3.1%	106	5.0%	167
Plage H	2 748	2 745	2 739	2 789	2 925	4.9%	136	6.4%	177
Plage I	2 332	2 458	2 573	2 415	2 535	5.0%	120	8.7%	203
Sans plage	6 623	6 821	6 839	7 225	7 366	2.0%	141	11.2%	743
Non statutaires	11 063	11 410	11 511	11 074	10 678	-3.6%	-396	-3.5%	-385
Sans plage	11 063	11 410	11 511	11 074	10 678	-3.6%	-396	-3.5%	-385

Source : Bilan social

- L'évolution des rémunérations par plage en 2017 traduit les différents effets évoqués supra.
- Notons néanmoins que sur longue période les salaires moyens qui ont le plus augmenté sont ceux des plages A, B et D, ainsi que des sans plages.
- Pour rappel, les détachés syndicaux, les salariés en CET et en attente d'affectation n'ont pas de plage, de même que les cadres dirigeants et supérieurs, ainsi que les ingénieurs chercheurs

Les tranches de rémunérations supérieures tendent à se renforcer

Nombre de salariés par tranche de rémunération annuelle brute

CDI (statutaires et non statutaires)

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
< 20 K€	156	140	116	74	80	8.1%	6	-48.7%	-76
Entre 20 et 30 K€	4 230	4 271	4 252	3 669	2 344	-36.1%	-1 325	-44.6%	-1 886
Entre 30 et 40 K€	12 289	12 272	12 428	11 659	10 686	-8.3%	-973	-13.0%	-1 603
Entre 40 et 50 K€	15 981	15 977	16 216	14 709	13 694	-6.9%	-1 015	-14.3%	-2 287
Entre 50 et 60 K€	10 193	10 613	10 778	10 635	10 707	0.7%	72	5.0%	514
Entre 60 et 70 K€	6 362	6 630	6 878	7 120	7 558	6.2%	438	18.8%	1 196
Entre 70 et 80 K€	4 450	4 580	4 621	4 598	4 917	6.9%	319	10.5%	467
Entre 80 et 90 K€	3 067	3 167	3 235	3 232	3 369	4.2%	137	9.8%	302
Entre 90 et 100 K€	1 947	2 058	2 121	2 275	2 411	6.0%	136	23.8%	464
Plus de 100 K€	3 426	3 671	3 769	4 464	4 620	3.5%	156	34.9%	1 194
Total CDI	62 101	63 379	64 414	62 435	60 386	-3.3%	-2 049	-2.8%	-1 715

Source : Bilan social

17.2% de l'effectif concerné perçoit plus de 80K€ en 2017 contre 16% en 2016

- Le nombre de salariés percevant moins de 50K€ diminue en 2017 (-11%, soit 3 307 personnes en moins). Ils représentent toutefois 44 % de l'effectif fin 2017 (- 4 points par rapport à 2016).
- En revanche, le nombre de salariés percevant plus de 80K€ se renforce passant de 9 971 à 10 400.

Ne sont pris en compte que les salariés statutaires et non statutaires à l'effectif permanent
La rémunération des temps partiel est ramenée à des ETP (exceptés les non statutaires)

Un rapport entre rémunération moyenne cadre/exécution qui se resserre en 2017, excepté pour les CDD

Rapport entre la rémunération moyenne des cadres et celle des salariés d'exécution

	2013	2014	2015	2016	2017	Var.
Statutaires	2.34	2.34	2.33	2.40	2.36	-1.7%
Non statutaires CDI	9.58	10.06	9.37	9.84	6.94	-29.5%
Non statutaires CDD	3.67	3.31	2.76	2.75	2.99	8.7%
Total	2.91	2.89	2.83	2.91	2.88	-1.0%

(source : Bilan Social)

- Salariés statutaires : l'augmentation du salaire mensuel moyen est proportionnellement moins importante pour les cadres que pour l'exécution (+3.3% contre +5.1%)
- Salariés non statutaires CDI : l'importante contraction du rapport entre les rémunérations cadres et exécution s'explique par :
 - La baisse de la rémunération mensuelle moyenne pour les cadres (-3.7%)
 - La hausse de la rémunération mensuelle moyenne pour l'exécution (+36.5%). Rappelons à ce titre que la population CDI non statutaire Exécution est infime puisqu'elle ne représente que 13 salariés en 2017.

10 plus hautes rémunérations : une tendance à la baisse depuis 2015

Montant annuel des 10 rémunérations brutes les plus élevées

En €	2013	2014	2015	2016	2017	Var.
Montant des 10 plus hautes rémunérations	7 763 604	6 802 268	6 968 016	7 100 898	6 376 907	-10.2%
Montant mensuel moyen	64 697	56 686	58 067	59 174	53 141	-10.2%

(source : Bilan Social)



L'analyse de l'évolution des 10 plus hautes rémunérations doit se faire à périmètre constant (c'est-à-dire à effectif présent-présent) afin d'être pertinente ; le bilan social ne permet pas d'accéder à ces informations ; la diminution du montant des 10 plus hautes rémunérations ne peut donc être interprétée.

Malgré nos demandes, nous n'avons pas reçu les éléments nous permettant de faire cette analyse à périmètre constant.

Évolution des rémunérations variables et complémentaires

Les rémunérations variables sont liées à la performance individuelle : RPC, PVA, ainsi que les dispositifs spécifiques à certaines activités (commerciaux, chercheurs, ...)

Les rémunérations complémentaires comprennent l'ensemble des rémunérations complémentaires liées aux horaires, aux sujétions de service, à la mobilité, à la fonction et toutes sortes de primes en dehors des primes de performance et des avantages familiaux. En 2016, elles intègrent les primes liées au passage au forfait jour et en 2017 la prime exceptionnelle de 600 € et les primes bas salaires.

Dans les pages suivantes, elles sont comparées aux salaires fixes sur 13 mois pour les statutaires et sur 12 mois pour les non statutaires

Statutaires hors cadres supérieurs et dirigeants

Statutaires hors cadres supérieurs et dirigeants : la quasi totalité des salariés statutaires touchent des rémunérations complémentaire et variable dont le montant est important au regard du salaire fixe

- 97 % des salariés perçoivent une rémunération variable et 100 % une rémunération complémentaire. Celles-ci représentent au cumul 30 % de la rémunération fixe, cette part étant beaucoup plus importante pour les collèges exécution et maîtrise (36 et 35 %).

Part de la rémunération variable dans la rémunération annuelle fixe par collège - statutaires

En euros	Nombre de salariés						Rémunération annuelle fixe moyenne		Rémunération variable moyenne		Rapport rémunération variable moyenne/rémunération annuelle fixe moyenne	
	Echantillon	2016	%	Echantillon	2017	%	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Exécution	3 618	3 367	93.1%	3 377	3 110	92.1%	24 453	24 441	1 006	956	4.1%	3.9%
Maîtrise	25 264	24 541	97.1%	24 312	23 640	97.2%	34 240	34 144	1 216	1 119	3.6%	3.3%
Cadre	26 573	26 097	98.2%	25 870	25 436	98.3%	58 131	58 724	4 794	4 885	8.2%	8.3%
= Total	55 455	54 005	97.4%	53 559	52 186	97.4%	45 175	45 546	2 932	2 945	6.5%	6.5%

(sources : fichiers des rémunérations et fichiers du personnel 2016-2017)

(effectifs hors cadres sup.)

(salariés ayant effectivement perçu une rémunération variable)

(salariés en CDI temps plein ou forfait jour présents au 31.12 ; salaire sur 13 mois)

Part de la rémunération complémentaire dans la rémunération annuelle fixe par collège - statutaires

En euros	Nombre de salariés						Rémunération annuelle fixe moyenne		Rémunération complémentaire moyenne		Rapport rémunération complémentaire moyenne/rémunération annuelle fixe moyenne	
	Echantillon	2016	%	Echantillon	2017	%	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Exécution	3 618	3 572	98.7%	3 377	3 376	100.0%	24 473	24 435	6 444	7 906	26.3%	32.4%
Maîtrise	25 264	24 974	98.9%	24 312	24 303	100.0%	34 138	34 052	9 617	10 752	28.2%	31.6%
Cadre	26 573	26 534	99.9%	25 870	25 867	100.0%	58 038	58 642	9 628	11 170	16.6%	19.0%
= Total	55 455	55 080	99.3%	53 559	53 546	100.0%	45 024	45 325	9 417	10 775	20.9%	23.8%

(sources : fichiers des rémunérations et fichiers du personnel 2016-2017)

(effectifs hors cadres sup.)

(salariés ayant effectivement perçu une rémunération variable)

(salariés en CDI temps plein ou forfait jour présents au 31.12 ; salaire sur 13 mois)

Statutaires hors cadres supérieurs et dirigeants : une croissance des rémunérations mensuelles moyennes liées à la hausse des rémunérations complémentaires...

Synthèse sur les éléments de rémunérations par collège - statutaires

Salariés	Rémunération annuelle fixe moyenne		Rémunération variable moyenne		Rémunération complémentaire moyenne		Rémunération totale moyenne (hors intéressement)		Variation
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	17/16
En euros	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	17/16
Exécution	3 618	3 377	24 483	24 434	936	880	6 361	7 903	4.1%
Maîtrise	25 264	24 312	34 152	34 052	1 181	1 088	9 505	10 748	1.7%
Cadre	26 573	25 870	58 051	58 641	4 708	4 803	9 613	11 169	2.4%
= Total	55 455	53 559	44 973	45 323	2 855	2 869	9 352	10 772	2.5%

(sources : fichiers des rémunérations et fichiers du personnel 2016-2017)

(effectifs hors cadres sup.)

(salariés en CDI temps plein ou forfait jour présents au 31.12 ; salaire sur 13 mois)

- Les rémunérations mensuelles moyennes ont évolué de 2.5 % d'une année sur l'autre, avec des évolutions différenciées selon les collèges, la croissance de la rémunération moyenne du collège exécution étant plus forte que pour les autres collèges, en lien avec les primes exceptionnelles et bas salaire octroyées en 2017.
- Sur les seuls effectifs présents présents, les variations sont plus importantes, atteignant sur l'ensemble des effectifs 4.5%, traduisant en cela un effet de noria.

Evolution des éléments de rémunérations des salariés statutaires présents présents

Salariés	Rémunération annuelle fixe moyenne		Rémunération variable moyenne		Rémunération complémentaire moyenne		Rémunération totale moyenne (hors intéressement)		Variation
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	17/16
En euros	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	17/16
Exécution	3 279	2 956	24 368	24 685	943	931	6 665	8 157	5.2%
Maîtrise	23 385	23 167	33 851	34 288	1 176	1 113	9 767	10 960	2.8%
Cadre	24 381	24 922	57 325	59 041	4 677	4 913	9 604	11 300	4.4%
Total	51 045	51 045	44 454	45 817	2 833	2 958	9 490	10 964	4.5%

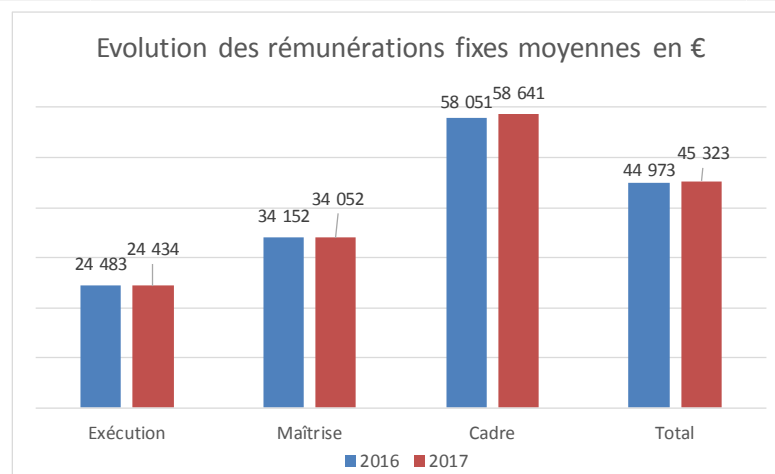
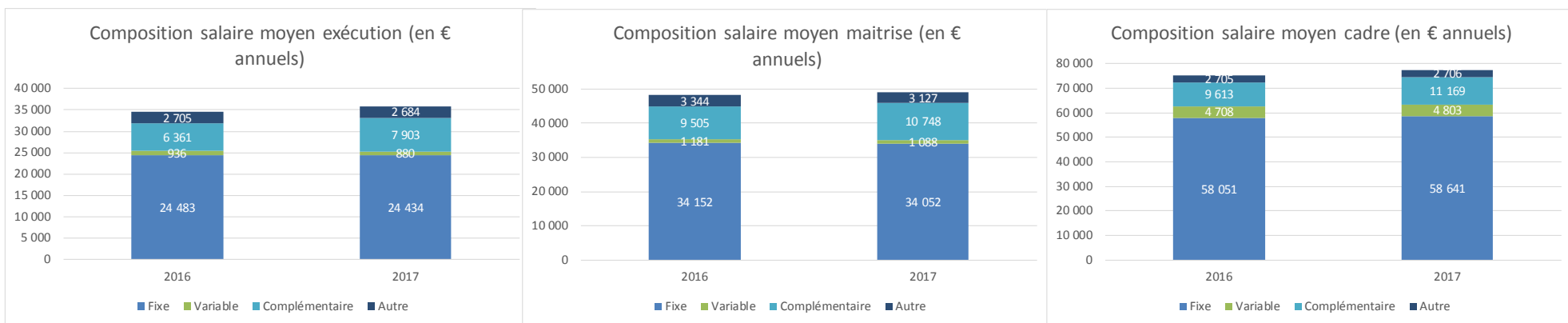
(salariés en CDI et temps plein présents du 31.12.16 au 31.12.17)

(effectifs hors cadres supérieurs)

(rémunération annuelle fixe sur 13 mois)

... le salaire fixe diminuant pour les collèges exécution et maîtrise, traduisant en cela un effet de noria

- Les salaires fixes des salariés des collèges exécution et maîtrise ont diminué en 2017 en lien avec le turnover observé. A contrario il est en hausse de 1 % pour les cadres, en lien notamment avec l'intégration en année pleine des incitations au passage au forfait jour.
- L'origine de la hausse de leur rémunération moyenne réside dans les rémunérations complémentaires qui intègrent notamment les primes exceptionnelles et bas salaires.



Statutaires hors cadres supérieurs et dirigeants : évolution des rémunérations variables par direction

Part de la rémunération variable dans la rémunération annuelle fixe par direction - **statutaires**

En euros	Nombre de salariés		Rémunération annuelle fixe moyenne		Rémunération variable moyenne		Rapport rémunération variable moyenne/rémunération annuelle fixe moyenne	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
COMMERCE	7 710	6 885	41 372	42 299	2 913	2 886	7.0%	6.8%
DIR OPTIM AMONT AVAL TRADING	334	328	57 246	57 365	4 614	4 588	8.1%	8.0%
DIRECTION SYST ENERG INSULAIRE	2 406	2 429	37 072	37 172	1 678	1 816	4.5%	4.9%
DELEGATION GENERALE CHINE	22	21	75 912	75 273	5 413	6 295	7.1%	8.4%
DI INNOV STRAT PROGRAMMATION	81	81	66 609	68 431	4 446	5 701	6.7%	8.3%
DIR INGENIERIE ET PROJET NN	3 553	3 523	53 841	54 669	3 834	4 027	7.1%	7.4%
DIR PARC NUCLEAIRE THERMIQUE	27 842	27 450	43 111	43 180	2 638	2 513	6.1%	5.8%
DIR STRATEGIE ET COORDINATION	1 371	1 317	60 517	61 898	5 228	5 633	8.6%	9.1%
DIR TRANSFO EFFICACITE OPER	-	4 469	-	52 782	-	3 972	-	7.5%
SECRETARIAT GENERAL	3 088	196	53 565	63 277	4 214	5 086	7.9%	8.0%
FINANCES	2 104	246	52 448	63 482	3 571	4 978	6.8%	7.8%
DIRECTION COMMUNICATION GROUPE	103	98	55 194	54 983	3 975	4 141	7.2%	7.5%
DIRECTION INTERNATIONALE	74	64	64 822	67 749	4 716	5 739	7.3%	8.5%
DRH GROUPE	340	332	59 759	59 373	3 989	4 505	6.7%	7.6%
POLE ENERGIES RENOUVELABLES	4 832	4 618	44 287	44 895	2 538	2 970	5.7%	6.6%
POLE GAZ ET ITALIE	22	15	68 373	73 014	4 737	5 018	6.9%	6.9%
PRESIDENCE DG	123	114	70 671	72 359	4 632	5 800	6.6%	8.0%
= Total	54 005	52 186	45 175	45 546	2 932	2 945	6.5%	6.5%

(sources : fichiers des rémunérations et fichiers du personnel 2016-2017)
(effectifs hors cadres sup.)
(salariés ayant effectivement perçu une rémunération variable)
(salariés en CDI temps plein ou forfait jour présents au 31.12 ; salaire sur 13 mois)



Les modifications opérées dans l'organisation de l'entreprise perturbent la lisibilité des évolutions par direction

Statutaires hors cadres supérieurs et dirigeants : évolution des rémunérations complémentaires par direction

Part de la rémunération complémentaire dans la rémunération annuelle fixe par direction - **statutaires**

En euros	Nombre de salariés		Rémunération annuelle fixe moyenne		Rémunération complémentaire moyenne		Rapport rémunération variable moyenne/rémunération annuelle fixe moyenne	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
COMMERCE	7 692	7 158	41 381	41 833	2 506	3 650	6.1%	8.7%
DIR OPTIM AMONT AVAL TRADING	346	337	57 027	56 999	6 447	8 113	11.3%	14.2%
DIRECTION SYST ENERG INSULAIRE	2 559	2 555	36 913	36 905	10 700	12 377	29.0%	33.5%
DELEGATION GENERALE CHINE	22	21	75 912	75 273	45 867	48 898	60.4%	65.0%
DI INNOV STRAT PROGRAMMATION	83	81	66 281	68 431	4 403	6 225	6.6%	9.1%
DIR INGENIERIE ET PROJET NN	3 634	3 594	53 634	54 520	7 685	9 607	14.3%	17.6%
DIR PARC NUCLEAIRE THERMIQUE	28 457	28 046	42 916	43 013	12 813	14 040	29.9%	32.6%
DIR STRATEGIE ET COORDINATION	1 359	1 350	60 853	61 453	5 701	7 409	9.4%	12.1%
DIR TRANSFO EFFICACITE OPER	-	4 621	-	52 568	-	5 836	-	11.1%
SECRETARIAT GENERAL	3 180	200	53 359	63 431	4 274	6 841	8.0%	10.8%
FINANCES	2 161	254	52 306	63 483	4 607	5 221	8.8%	8.2%
DIRECTION COMMUNICATION GROUPE	103	99	55 194	55 025	7 322	8 424	13.3%	15.3%
DIRECTION INTERNATIONALE	76	67	65 113	67 436	16 310	17 757	25.0%	26.3%
DRH GROUPE	358	354	59 076	58 676	4 205	5 384	7.1%	9.2%
POLE ENERGIES RENOUVELABLES	4 903	4 674	44 174	44 791	8 156	8 945	18.5%	20.0%
POLE GAZ ET ITALIE	22	15	68 373	73 014	7 228	6 933	10.6%	9.5%
PRESIDENCE DG	125	120	70 710	72 550	7 468	9 449	10.6%	13.0%
= Total	55 080	53 546	45 024	45 325	9 417	10 775	20.9%	23.8%

(sources : fichiers des rémunérations et fichiers du personnel 2016-2017)

(effectifs hors cadres sup.)

(salariés ayant effectivement perçu une rémunération complémentaire)

(salariés en CDI temps plein ou forfait jour présents au 31.12 ; salaire sur 13 mois)

Forte augmentation des rémunérations complémentaires au sein de la direction internationale, qui peut être due au fait que les expatriés peuvent opter pour le forfait jour lors de leur retour en France, et ce jusqu'au 30 juin 2018



Les modifications opérées dans l'organisation de l'entreprise perturbent la lisibilité des évolutions par direction

Non statutaires CDI hors cadres supérieurs et dirigeants

Non statutaires CDI hors cadres supérieurs et dirigeants : le poids des rémunérations variables et complémentaires a sensiblement augmenté en 2017

Part de la rémunération variable dans la rémunération annuelle fixe par collège - non statutaires CDI

Nombre de salariés							Rémunération annuelle fixe moyenne		Rémunération variable moyenne		Rapport rémunération variable moyenne/rémunération annuelle fixe moyenne	
En euros	Echantillon	2016	%	Echantillon	2017	%	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Exécution	4	1	25.0%	2	0	0.0%						
Maîtrise	10	10	100.0%	12	9	75.0%	41 376	42 541	1 245	1 103	3.0%	2.6%
Cadre	104	97	93.3%	143	125	87.4%	66 902	66 176	5 079	5 484	7.6%	8.3%
= Total	118	108	91.5%	157	134	85.4%	64 139	64 588	4 686	5 190	7.3%	8.0%

(sources : fichiers des rémunérations et fichiers du personnel 2016-2017)

(effectifs hors cadres sup.)

(salariés ayant effectivement perçu une rémunération variable)

(salariés en CDI temps plein ou forfait jour présents au 31.12 ; salaire sur 12 mois)

Part de la rémunération complémentaire dans la rémunération annuelle fixe par collège - non statutaires CDI

Nombre de salariés							Rémunération annuelle fixe moyenne		Rémunération complémentaire moyenne		Rapport rémunération complémentaire moyenne/rémunération annuelle fixe moyenne	
En euros	Echantillon	2016	%	Echantillon	2017	%	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Exécution	4	3	75.0%	2	2	100.0%						
Maîtrise	10	5	50.0%	12	10	83.3%	40 386	40 807	3 147	1 571	7.8%	3.9%
Cadre	104	90	86.5%	143	143	100.0%	67 444	66 281	4 300	5 870	6.4%	8.9%
= Total	118	98	83.1%	157	155	98.7%	64 700	64 165	4 139	5 545	6.4%	8.6%

(sources : fichiers des rémunérations et fichiers du personnel 2016-2017)

(effectifs hors cadres sup.)

(salariés ayant effectivement perçu une rémunération variable)

(salariés en CDI temps plein ou forfait jour présents au 31.12 ; salaire sur 12 mois)

Non statutaires CDI hors cadres supérieurs et dirigeants : une progression de la rémunération annuelle moyenne induite par les rémunérations variables et complémentaires

Synthèse sur les éléments de rémunérations par collège - non statutaires CDI

	Salariés		Rémunération annuelle fixe moyenne		Rémunération variable moyenne		Rémunération complémentaire moyenne		Rémunération totale moyenne (hors intéressement)		Variation
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	17/16
En euros											
Exécution	4	2	23 113		234		719		25 078		-
Maîtrise	10	12	41 376	39 793	1 245	827	1 573	1 309	45 153	42 539	-5.8%
Cadre	104	143	66 993	66 281	4 737	4 794	3 666	5 870	76 893	78 272	1.8%
Total	118	157	63 335	63 790	4 289	4 430	3 388	5 474	72 446	74 958	3.5%

(sources : fichiers des rémunérations et fichiers du personnel 2016-2017)

(effectifs hors cadres sup.)

(salariés en CDI temps plein ou forfait jour présents au 31.12 ; salaire sur 12 mois)

Evolution des éléments de rémunérations des salariés non statutaires CDI présents présents

	Salariés		Rémunération annuelle fixe moyenne		Rémunération variable moyenne		Rémunération complémentaire moyenne		Rémunération totale moyenne (hors intéressement)		Variation
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	17/16
En euros											
Exécution	2	2									-
Maîtrise	9	8	42 302	43 447	1 239	1 185	1 748	1 928	46 353	47 473	2.4%
Cadre	87	88	67 259	69 466	4 830	6 536	3 540	5 758	77 158	83 258	7.9%
Total	98	98	64 103	66 529	4 401	5 966	3 325	5 372	73 299	79 302	8.2%

(salariés en CDI et temps plein présents du 31.12.16 au 31.12.17)

(effectifs hors cadres supérieurs)

(rémunération annuelle fixe sur 12 mois)

Non statutaires CDI hors cadres supérieurs et dirigeants : évolution des rémunérations variables par direction

Part de la rémunération variable dans la rémunération annuelle fixe par direction - non statutaires CDI

En euros	Nombre de salariés		Rémunération annuelle fixe moyenne		Rémunération variable moyenne		Rapport rémunération variable moyenne/rémunération annuelle fixe moyenne	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
COMMERCE	16	15	54 951	60 288	3 106	4 343	5.7%	7.2%
DELEGATION GENERALE CHINE	1	1						
DI INNOV STRAT PROGRAMMATION	2	4		69 609		6 068		8.7%
DIR INGENIERIE ET PROJET NN	2	6		50 329		4 234		8.4%
DIR PARC NUCLEAIRE THERMIQUE	7	16	52 722	58 223	3 577	3 502	6.8%	6.0%
DIR STRATEGIE ET COORDINATION	1	4		65 671		5 788		8.8%
DIR TRANSFO EFFICACITE OPER	-	10	-	56 663	-	3 969	-	7.0%
DIRECTION COMMUNICATION GROUPE	3	4		61 167		4 675		7.6%
DIRECTION INTERNATIONALE	7	5	57 262	59 924	3 777	4 802	6.6%	8.0%
DRH GROUPE	1	2						
FINANCES	17	23	66 564	69 379	4 859	5 001	7.3%	7.2%
POLE GAZ ET ITALIE	2	-		-		-		-
PRESIDENCE DG	1	-		-		-		-
POLE ENERGIES RENOUVELABLES	-	1	-		-		-	
SECRETIARIAT GENERAL	48	43	67 944	70 846	5 649	6 790	8.3%	9.6%
= Total	108	134	64 139	64 588	4 686	5 190	7.3%	8.0%

(sources : fichiers des rémunérations et fichiers du personnel 2016-2017)

(effectifs hors cadres sup.)

(salariés ayant effectivement perçu une rémunération variable)

(salariés en CDI temps plein ou forfait jour présents au 31.12 ; salaire sur 12 mois)

Non statutaires CDI hors cadres supérieurs et dirigeants : évolution des rémunérations complémentaires par direction

Part de la rémunération complémentaire dans la rémunération annuelle fixe par direction - **non statutaires CDI**

En euros	Nombre de salariés		Rémunération annuelle fixe moyenne		Rémunération complémentaire moyenne		Rapport rémunération variable moyenne/rémunération annuelle fixe moyenne	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
COMMERCE	11	15	55 436	60 288	1 776	4 348	3.2%	7.2%
DELEGATION GENERALE CHINE	-	1	-		-		-	
DI INNOV STRAT PROGRAMMATION	3	4		69 609		3 462		5.0%
DIR INGENIERIE ET PROJET NN	2	19		64 284		7 555		11.8%
DIR PARC NUCLEAIRE THERMIQUE	7	16	60 032	58 223	6 998	5 792	11.7%	9.9%
DIR STRATEGIE ET COORDINATION	3	4		65 671		9 349		14.2%
DIR TRANSFO EFFICACITE OPER	-	14	-	49 122	-	4 179	-	
DIRECTION COMMUNICATION GROUPE	3	4		61 167		5 690		9.3%
DIRECTION INTERNATIONALE	7	6	57 262	56 279	8 976	10 809	15.7%	19.2%
DRH GROUPE	-	2	-					
FINANCES	19	24	60 522	68 699	2 596	5 186	4.3%	7.5%
PRESIDENCE DG	1	-		-		-		-
POLE ENERGIES RENOUVELABLES	-	1	-		-		-	
SECRETARIAT GENERAL	42	45	68 391	71 233	4 014	4 912	5.9%	6.9%
= Total	98	155	64 700	64 165	4 139	5 545	6.4%	8.6%

(sources : fichiers des rémunérations et fichiers du personnel 2016-2017)

(effectifs hors cadres sup.)

(salariés ayant effectivement perçu une rémunération complémentaire)

(salariés en CDI temps plein ou forfait jour présents au 31.12 ; salaire sur 12 mois)

Cadres supérieurs statutaires et non statutaires

Progression de la rémunération des cadres supérieurs statutaires de + 2.6% sous l'effet de la hausse des rémunérations variables et complémentaires

- La rémunération des cadres supérieurs statutaires a connu une évolution similaire à celle des cadres statutaires à + 2.6 %, leur rémunération fixe progressant de 1.6 % en moyenne.
- Les rémunérations variables ont progressé plus fortement à 5.3 % et les rémunérations complémentaires à + 4.9 %, ces dernières intégrant les effets évoqués précédemment.

Synthèse sur les éléments de rémunérations par direction - cadres supérieurs statutaires

En euros	Salariés		Rémunération annuelle fixe moyenne		Rémunération variable moyenne		Rémunération complémentaire moyenne		Rémunération totale moyenne (hors intéressement)		Var.
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	
COMMERCE	81	71	106 638	109 902	16 295	17 364	11 911	10 992	134 643	138 257	2.7%
DIR OPTIM AMONT AVAL TRADING	10	11	105 575	104 725	13 133	15 998	15 626	16 264	134 334	136 987	2.0%
DIRECTION SYST ENERG INSULAIRE	20	20	97 514	102 250	14 563	14 781	25 236	44 285	136 585	161 316	18.1%
DELEGATION GENERALE CHINE	2	-	112 100	-	17 654	-	2 129	-	130 118	-	-
DI INNOV STRAT PROGRAMMATION	13	16	104 751	108 069	18 770	16 003	31 824	10 723	155 345	134 795	-13.2%
DIR INGENIERIE ET PROJET NN	39	41	108 512	107 250	15 353	16 794	9 527	19 702	133 392	143 746	7.8%
DIR PARC NUCLEAIRE THERMIQUE	84	80	110 043	112 177	15 340	16 285	15 874	17 703	141 256	146 165	3.5%
DIR STRATEGIE ET COORDINATION	18	15	110 204	107 516	16 107	16 564	18 087	16 649	144 207	140 729	-2.4%
DIR TRANSFO EFFICACITE OPER	-	48	-	110 715	-	17 370	-	12 357	-	140 442	-
SECRETIARIAT GENERAL	61	28	109 633	106 522	16 741	17 164	16 796	14 758	143 170	138 444	-3.3%
FINANCES	53	24	107 128	108 063	16 636	16 897	10 813	12 232	134 576	137 191	1.9%
DIRECTION COMMUNICATION GROUPE	5	5	106 784	105 131	16 881	17 194	16 480	9 259	139 206	131 585	-5.5%
DIRECTION INTERNATIONALE	28	14	102 609	107 880	15 898	19 354	8 829	19 349	127 336	146 582	15.1%
DRH GROUPE	26	25	101 344	106 178	14 942	16 711	32 004	10 970	148 290	133 860	-9.7%
POLE ENERGIES RENOUVELABLES	37	29	106 521	108 937	15 379	18 074	10 982	16 949	132 592	143 960	8.6%
POLE GAZ ET ITALIE	3	2	107 271	119 237	16 162	20 605	17 062	8 791	140 057	148 633	6.1%
PRESIDENCE DG	14	15	111 667	107 472	18 073	16 236	17 803	13 821	147 544	137 529	-6.8%
Non précisé	10	-	106 066	-	17 227	-	11 255	-	133 984	-	-
= Total	504	444	107 036	108 792	16 054	16 900	15 237	15 987	138 041	141 680	2.6%

(sources : fichiers des rémunérations et fichiers du personnel 2016-2017)

(effectifs hors cadres sup.)

(salariés en CDI temps plein ou forfait jour présents au 31.12 ; salaire sur 13 mois)



Les modifications opérées dans l'organisation de l'entreprise perturbent la lisibilité des évolutions par direction

Le poids des rémunérations variables rapporté à la rémunération fixe des cadres supérieurs statutaires augmente légèrement pour atteindre 15.7 %...

Rapport rémunération variable/rémunération anuelle fixe par direction - cadres supérieurs statutaires												
En euros	Nombre de salariés						Rémunération anuelle fixe moyenne		Rémunération variable moyenne		Rapport rémunération variable moyenne/rémunération annuelle fixe moyenne	
	Echantillon	2016	%	Echantillon	2017	%	2016	2017	2016	2017	2016	2017
COMMERCE	81	80	98.8%	71	69	97.2%	106 744	109 782	16 295	17 867	15.3%	16.3%
DIR OPTIM AMONT AVAL TRADING	10	10	100.0%	11	11	100.0%	105 575	104 725	13 133	15 998	12.4%	15.3%
DIRECTION SYST ENERG INSULAIRE	20	19	95.0%	20	19	95.0%	96 278	101 742	14 563	15 558	15.1%	15.3%
DELEGATION GENERALE CHINE	2	2	100.0%	-	-	-	104 751	-	18 770	-	17.9%	-
DI INNOV STRAT PROGRAMMATION	13	13	100.0%	16	15	93.8%	108 512	109 661	15 353	17 070	14.1%	15.6%
DIR INGENIERIE ET PROJET NN	39	39	100.0%	41	41	100.0%	110 043	107 250	15 340	16 794	13.9%	15.7%
DIR PARC NUCLEAIRE THERMIQUE	84	83	98.8%	80	79	98.8%	110 281	112 090	16 107	16 491	14.6%	14.7%
DIR STRATEGIE ET COORDINATION	18	17	94.4%	15	15	100.0%	106 125	107 516	16 881	16 564	15.9%	15.4%
DIR TRANSFO EFFICACITE OPER	-	-	-	48	48	100.0%	-	110 715	-	17 370	-	15.7%
DIRECTION COMMUNICATION GROUPE	5	5	100.0%	5	5	100.0%	102 609	105 131	15 898	17 194	15.5%	16.4%
DIRECTION INTERNATIONALE	28	28	100.0%	14	14	100.0%	101 344	107 880	14 942	19 354	14.7%	17.9%
DRH GROUPE	26	26	100.0%	25	25	100.0%	107 128	106 178	16 636	16 711	15.5%	15.7%
FINANCES	53	52	98.1%	24	24	100.0%	106 639	108 063	15 379	16 897	14.4%	15.6%
POLE ENERGIES RENOUVELABLES	37	36	97.3%	29	29	100.0%	107 339	108 937	16 162	18 074	15.1%	16.6%
POLE GAZ ET ITALIE	3	3	100.0%	2	2	100.0%	111 667	119 237	18 073	20 605	16.2%	17.3%
PRESIDENCE DG	14	14	100.0%	15	15	100.0%	109 633	107 472	16 741	16 236	15.3%	15.1%
SECRETARIAT GENERAL	61	59	96.7%	28	28	100.0%	106 012	106 522	17 227	17 164	16.3%	16.1%
Non précisé	10	9	90.0%	-	-	-	112 629	-	17 654	-	15.7%	-
= Total	504	495	98.2%	444	439	98.9%	107 025	108 794	16 054	17 093	15.0%	15.7%

(sources : fichiers des rémunérations et fichiers du personnel 2016 et 2017)
(salariés ayant effectivement perçu une rémunération variable)
(salariés en CDI temps plein ou forfait jour présents au 31.12 ; salaire sur 13 mois)



Les modifications opérées dans l'organisation de l'entreprise perturbent la lisibilité des évolutions par direction

... à l'inverse de la rémunération complémentaire dont le taux rapporté au salaire fixe diminue de plus d'un point

Rapport rémunération complémentaire/rémunération annuelle fixe par direction - **cadres supérieurs statutaires**

En euros	Nombre de salariés						Rémunération anuelle fixe moyenne		Rémunération complémentaire moyenne		Rapport rémunération complémentaire moyenne/rémunération annuelle fixe moyenne	
	Echantillon	2016	%	Echantillon	2017	%	2016	2017	2016	2017	2016	2017
COMMERCE	81	80	98.8%	71	71	100.0%	106 390	109 902	12 060	10 992	11.3%	10.0%
DIR OPTIM AMONT AVAL TRADING	10	10	100.0%	11	11	100.0%	105 575	104 725	15 626	16 264	14.8%	15.5%
DIRECTION SYST ENERG INSULAIRE	20	20	100.0%	20	20	100.0%	97 514	102 250	25 236	44 285	25.9%	43.3%
DELEGATION GENERALE CHINE	2	2	100.0%	-	-	-						
DI INNOV STRAT PROGRAMMATION	13	9	69.2%	16	16	100.0%	107 091	108 069	12 403	10 723	11.6%	9.9%
DIR INGENIERIE ET PROJET NN	39	31	79.5%	41	41	100.0%	109 479	107 250	19 249	19 702	17.6%	18.4%
DIR PARC NUCLEAIRE THERMIQUE	84	74	88.1%	80	80	100.0%	109 923	112 177	20 121	17 703	18.3%	15.8%
DIR STRATEGIE ET COORDINATION	18	17	94.4%	15	15	100.0%	106 133	107 516	17 277	16 649	16.3%	15.5%
DIR TRANSFO EFFICACITE OPER	-	-	-	48	48	100.0%	-	110 715	-	12 357	-	11.2%
DIRECTION COMMUNICATION GROUPE	5	4	80.0%	5	5	100.0%	103 779	105 131	10 423	9 259	10.0%	8.8%
DIRECTION INTERNATIONALE	28	28	100.0%	14	14	100.0%	101 344	107 880	32 004	19 349	31.6%	17.9%
DRH GROUPE	26	19	73.1%	25	25	100.0%	105 535	106 178	13 811	10 970	13.1%	10.3%
FINANCES	53	46	86.8%	24	24	100.0%	105 058	108 063	12 274	12 232	11.7%	11.3%
POLE ENERGIES RENOUVELABLES	37	36	97.3%	29	29	100.0%	106 995	108 937	17 455	16 949	16.3%	15.6%
POLE GAZ ET ITALIE	3	3	100.0%	2	2	100.0%						
PRESIDENCE DG	14	13	92.9%	15	15	100.0%	109 311	107 472	17 870	13 821	16.3%	12.9%
SECRETARIAT GENERAL	61	52	85.2%	28	28	100.0%	104 859	106 522	12 732	14 758	12.1%	13.9%
Non précisé	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
= Total	504	444	88.1%	444	444	100.0%	106 248	108 792	16 940	15 987	15.9%	14.7%

(sources : fichiers des rémunérations et fichiers du personnel 2016 et 2017)

(salariés ayant effectivement perçu une rémunération complémentaire)

(salariés en CDI temps plein ou forfait jour présents au 31.12 ; salaire sur 13 mois)



Les modifications opérées dans l'organisation de l'entreprise perturbent la lisibilité des évolutions par direction

Diminution des rémunérations moyennes des cadres supérieurs non statutaires sur l'ensemble des composantes de la rémunération

- Ces évolutions sont possiblement liées à des mouvements d'effectifs importants au sein de cette population.

Synthèse sur les éléments de rémunérations par direction - cadres supérieurs non statutaires

En euros	Salariés		Rémunération annuelle fixe moyenne		Rémunération variable moyenne		Rémunération complémentaire moyenne		Rémunération totale moyenne (hors intéressement)		Var.
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	
COMMERCE	6	6	95 516	94 723	14 930	14 810	5 485	6 314	115 931	115 847	-0.1%
DIR OPTIM AMONT AVAL TRADING	1	-	101 371	-	16 690	-	1 392	-	119 453	-	-
DI INNOV STRAT PROGRAMMATION	2	2	87 710	89 010	12 870	12 985	0	2 430	100 580	104 425	3.8%
DIR INGENIERIE ET PROJET NN	3	5	103 890	102 026	16 890	13 390	7 822	8 153	128 602	120 891	-6.0%
DIR PARC NUCLEAIRE THERMIQUE	2	3	99 485	91 657	14 110	11 520	6 986	11 353	120 582	114 530	-5.0%
DIR STRATEGIE ET COORDINATION	-	1	-	112 250	-	17 040	-	7 255	-	136 545	-
DIR TRANSFO EFFICACITE OPER	-	2	-	115 255	-	17 400	-	8 180	-	140 835	-
SECRETARIAT GENERAL	7	9	107 846	109 111	17 326	16 878	2 583	5 260	127 754	131 249	2.7%
FINANCES	24	22	117 377	116 817	18 347	19 660	6 189	7 908	141 913	144 386	1.7%
DIRECTION ASIE PACIFIQUE	1	1	105 710	107 300	17 130	16 960	66 431	60 301	189 271	184 561	-2.5%
DIRECTION COMMUNICATION GROUPE	1	1	96 910	98 650	15 860	15 550	1 817	9 461	114 587	123 661	7.9%
DIRECTION INTERNATIONALE	6	4	118 472	121 688	18 395	19 093	15 336	20 639	152 203	161 419	6.1%
DRH GROUPE	3	3	123 860	101 143	22 903	15 880	494	4 233	147 257	115 963	-21.3%
POLE ENERGIES RENOUVELABLES	2	2	96 195	97 950	14 605	15 825	4 736	14 393	115 536	128 168	10.9%
PRESIDENCE DG	2	2	96 135	97 575	14 205	14 295	1 140	2 327	111 480	114 197	2.4%
= Total	60	63	110 036	109 111	17 370	16 878	6 864	5 260	134 271	131 476	-2.1%

(sources : fichiers des rémunérations et fichiers du personnel 2016-2017)

(effectifs hors cadres sup.)

(salariés en CDI temps plein ou forfait jour présents au 31.12 ; salaire sur 12 mois)



Les modifications opérées dans l'organisation de l'entreprise perturbent la lisibilité des évolutions par direction

Le poids des rémunérations variables rapporté à la rémunération fixe des cadres supérieurs non statutaires reste stable et est le même que pour les statutaires : 15.7 %...

Rapport rémunération variable/rémunération annuelle fixe par direction - cadres supérieurs non statutaires

En euros	Nombre de salariés						Rémunération annuelle fixe moyenne		Rémunération variable moyenne		Rapport rémunération variable moyenne/rémunération annuelle fixe moyenne	
	Echantillon	2016	%	Echantillon	2017	%	2016	2017	2016	2017	2016	2017
COMMERCE	6	6	100.0%	6	6	100.0%	95 516	94 723	14 930	14 810	15.6%	15.6%
DIR OPTIM AMONT AVAL TRADING	1	1	100.0%	-	-	-		-		-		-
DI INNOV STRAT PROGRAMMATION	2	2	100.0%	2	2	100.0%						
DIR INGENIERIE ET PROJET NN	3	3	100.0%	5	4	80.0%		98 783		13 390		13.6%
DIR PARC NUCLEAIRE THERMIQUE	2	2	100.0%	3	3	100.0%						
DIR STRATEGIE ET COORDINATION	-	-	-	1	1	100.0%	-		-		-	
DIR TRANSFO EFFICACITE OPER	-	-	-	2	2	100.0%	-		-		-	
DIRECTION ASIE PACIFIQUE	1	1	100.0%	1	1	100.0%						
DIRECTION COMMUNICATION GROUPE	1	1	100.0%	1	1	100.0%						
DIRECTION INTERNATIONALE	6	6	100.0%	4	4	100.0%	118 472	121 688	18 395	19 093	15.5%	15.7%
DRH GROUPE	3	3	100.0%	3	2	66.7%						
FINANCES	24	24	100.0%	22	22	100.0%	117 377	116 817	18 347	19 660	15.6%	16.8%
POLE ENERGIES RENOUVELABLES	2	2	100.0%	2	2	100.0%						
PRESIDENCE DG	2	2	100.0%	2	2	100.0%						
SECRETARIAT GENERAL	7	7	100.0%	9	9	100.0%	107 846	109 111	17 326	16 878	16.1%	15.5%
= Total	60	60	100.0%	63	61	96.8%	110 036	108 744	17 370	17 051	15.8%	15.7%

(sources : fichiers des rémunérations et fichiers du personnel 2016 et 2017)

(salariés ayant effectivement perçu une rémunération variable)

(salariés en CDI temps plein ou forfait jour présents au 31.12 ; salaire sur 12 mois)



Les modifications opérées dans l'organisation de l'entreprise perturbent la lisibilité des évolutions par direction

La part des rémunérations complémentaires est en revanche nettement inférieure pour les cadres supérieurs non statutaires (8.2%) à celle des statutaires (14.7 %)

- À la différence de 2016, l'ensemble des cadres supérieurs non statutaires ont bénéficié d'une rémunération complémentaire.

Rapport rémunération complémentaire/rémunération annuelle fixe par direction - cadres supérieurs non statutaires

En euros	Nombre de salariés						Rémunération annuelle fixe moyenne		Rémunération complémentaire moyenne		Rapport rémunération complémentaire moyenne/rémunération annuelle fixe moyenne	
	Echantillon	2016	%	Echantillon	2017	%	2016	2017	2016	2017	2016	2017
COMMERCE	6	5	83.3%	6	6	100.0%	92 081	94 723	6 582	6 314	7.1%	6.7%
DIR OPTIM AMONT AVAL TRADING	1	1	100.0%	-	-	-						-
DI INNOV STRAT PROGRAMMATION	2	-	-	2	2	100.0%	-		-		-	
DIR INGENIERIE ET PROJET NN	3	3	100.0%	5	5	100.0%		102 026		8 153		8.0%
DIR PARC NUCLEAIRE THERMIQUE	2	2	100.0%	3	3	100.0%						
DIR STRATEGIE ET COORDINATION	-	-	-	1	1	100.0%	-		-		-	
DIR TRANSFO EFFICACITE OPER	-	-	-	2	2	100.0%	-		-		-	
DIRECTION ASIE PACIFIQUE	1	1	100.0%	1	1	100.0%						
DIRECTION COMMUNICATION GROUPE	1	1	100.0%	1	1	100.0%						
DIRECTION INTERNATIONALE	6	5	83.3%	4	4	100.0%	118 791	121 688	18 403	20 639	15.5%	17.0%
DRH GROUPE	3	1	33.3%	3	3	100.0%						
FINANCES	24	21	87.5%	22	22	100.0%	114 555	116 817	7 073	7 908	6.2%	6.8%
POLE ENERGIES RENOUVELABLES	2	2	100.0%	2	2	100.0%						
PRESIDENCE DG	2	1	50.0%	2	2	100.0%						
SECRETARIAT GENERAL	7	4	57.1%	9	9	100.0%	105 793	109 111	4 519	5 260	4.3%	4.8%
= Total	60	47	78.3%	63	63	100.0%	107 690	108 149	8 763	8 904	8.1%	8.2%

(sources : fichiers des rémunérations et fichiers du personnel 2016 et 2017)

(salariés ayant effectivement perçu une rémunération complémentaire)

(salariés en CDI temps plein ou forfait jour présents au 31.12 ; salaire sur 12 mois)



Les modifications opérées dans l'organisation de l'entreprise perturbent la lisibilité des évolutions par direction

Conditions de travail

Absentéisme

Un nombre d'heures d'absence qui diminue en 2017 corrélativement à la diminution des effectifs

Nombre d'heures d'absence pour maladie

En heures	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Statutaires	4 310 594	4 286 007	4 316 098	4 344 481	4 168 397	-4.1%	-176 084	-3.3%	-142 197
Exécution	908 011	883 057	832 860	821 368	756 905	-7.8%	-64 463	-16.6%	-151 106
Maîtrise	2 462 434	2 442 087	2 448 402	2 468 644	2 330 283	-5.6%	-138 361	-5.4%	-132 151
Cadre	940 149	960 863	1 034 836	1 054 469	1 081 209	2.5%	26 740	15.0%	141 060
Non statutaires CDI	13 280	15 308	14 620	14 699	16 527	12.4%	1 828	24.5%	3 247
Exécution	2 782	2 656	1 149	338	402	18.9%	64.000	-85.5%	-2 380.000
Maîtrise	2 494	2 337	1 697	981	1 764	79.8%	783.000	-29.3%	-730.000
Cadre	8 004	10 315	11 774	13 380	14 361	7.3%	981.000	79.4%	6 357.000
Total CDI	4 323 874	4 301 315	4 330 718	4 359 180	4 184 924	-4.0%	-174 256	-3.2%	-138 950

Source : Bilan social

Exclusion des CDD, stagiaires, cadres supérieurs et dirigeants

- Les heures d'absence pour maladie diminuent de 4% en 2017.
- Cette baisse concerne exclusivement les effectifs statutaires, car on constate à l'inverse une augmentation assez forte des absences maladie chez les non statutaires.
- Elle est à mettre en parallèle avec la diminution des effectifs moyens (-4.3%) : la durée moyenne d'absence par salarié est ainsi comparable à celle de l'an passé : 65.9 h en 2017 contre 65.7h en 2016.



Les longues maladies représentent 981 816 heures d'absence en 2017 soit 23.4% des absences pour maladie (contre 22.7% en 2016)

Hausse des heures d'absence pour AT, trajet et maladie professionnelle : 1.9 h d'absence par salarié en 2017 contre 1.6 h en 2016

Nombre d'heures d'absence pour accident du travail, de trajet et maladie professionnelle

En heures	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Statutaires	113 836	123 056	119 459	107 824	121 131	12.3%	13 307	6.4%	7 295
Exécution	18 728	18 970	15 534	17 769	20 957	17.9%	3 188	11.9%	2 229
Maîtrise	75 125	80 394	74 356	70 965	74 218	4.6%	3 253	-1.2%	-907
Cadre	19 983	23 692	29 569	19 090	25 956	36.0%	6 866	29.9%	5 973
Non statutaires CDI	539	0	0	0	0	nc	0	-100.0%	-539
Exécution	0	0	0	0	0	nc	0	nB	0
Maîtrise	0	0	0	0	0	nc	0	nB	0
Cadre	539	0	0	0	0	nc	0	-100.0%	-539
Total CDI	114 375	123 056	119 459	107 824	121 131	12.3%	13 307	5.9%	6 756

Source : Bilan social

- Une augmentation des heures d'absence pour ATMP de plus de 12 %, proportionnellement assez importante, d'autant plus que sur la même période les effectifs mensuels moyens (CDI) ont diminué de 4.3%
- Avec 12 668 jours perdus (soit près de 88 676 heures), les AT représentent 73.2% des absences pour AT-MP en 2017

Dans un contexte de retrait des effectifs, les absences pour longue maladie et pour accidents en service sont en augmentation

Nombre d'heures d'absence sur l'année par motif				
En millier d'heures	2016	2017	Var.	Diff.
Maladie/accident non pro.	3 491	3 145	-9.9%	-346
Longue maladie < 3 ans	610	624	2.3%	14
Longue maladie 3 à 5 ans	334	332	-0.6%	-2
MT thérapeutique	0	149	nc	149
Maladie professionnelle	6	6	0.0%	0
Total maladie	4 441	4 256	-4.2%	-185
AT services	35	46	31.4%	11
AT trajets	62	60	-3.2%	-2
Total AT	97	106	9.3%	9
Total EDF SA	4 538	4 362	-3.9%	-176

(source : fichier excel sur l'absentéisme)

- Les données issues du fichier de l'absentéisme qui nous ont été transmises donnent des totaux légèrement différents du bilan social mais qui vont dans le même sens : avec une baisse des heures d'absence pour maladie (mais une hausse des longues maladies) et une hausse des heures pour accidents en service

Un taux d'absentéisme pour maladie, accident de travail et de trajet et maladie professionnelle qui augmente pour la 4^{ème} année consécutive et qui se maintient à un taux très élevé pour l'Exécution

Taux d'absentéisme par qualification et contrat

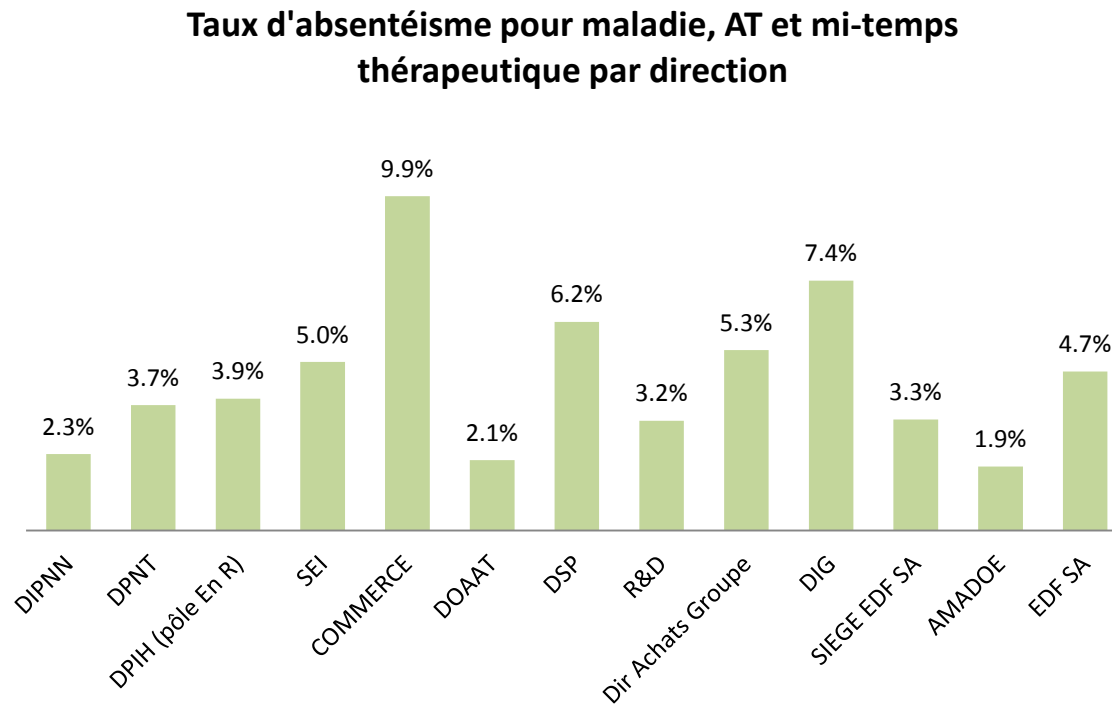
	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16
Statutaires	3.92%	3.83%	3.80%	3.88%	3.95%	+0.07 pts
Exécution	10.04%	9.79%	9.41%	10.02%	10.16%	+0.14 pts
Maîtrise	4.72%	4.68%	4.70%	4.86%	4.86%	-
Cadre	1.92%	1.89%	1.97%	1.99%	2.16%	+0.17 pts
Non statutaires CDI	1.93%	2.11%	1.99%	1.89%	2.01%	+0.12 pts
Exécution	9.73%	10.88%	5.66%	1.74%	2.48%	+0.74 pts
Maîtrise	9.91%	10.57%	6.94%	4.16%	6.36%	+2.20 pts
Cadre	1.29%	1.52%	1.70%	1.82%	1.85%	+0.03 pts
Total CDI	3.90%	3.82%	3.79%	3.87%	3.94%	+0.07 pts

Source : Bilan social

- Le taux d'absentéisme est très élevé au sein des salariés Exécution statutaires (le nombre de son statutaires est trop faible pour que ce taux ait une réelle signification).
- Pour référence, l'étude quantitative Ayming-AG2R LA MONDIALE établit le taux global d'absentéisme en France en 2016 à 4,59%, soit 16.8 jours d'absence par an.

Un taux d'absentéisme particulièrement élevé sur la DCO et la DIG

- Les données issues du fichier absentéisme qui nous a été transmis donnent un taux d'absentéisme légèrement supérieur à celui du bilan social, à 4.7 % en moyenne, avec des différences sensibles entre directions, la direction commerce et la DIG enregistrant des niveaux nettement supérieurs aux autres directions.



Des ratios d'absence toujours élevés sur les fonctions support (1/2)

- Comme en 2017, le nombre moyen de jours d'absence par salarié le plus élevé est localisé sur la DCO bien qu'en léger retrait.
- A contrario ce ratio augmente sensiblement sur la DIG.

Nombre de jours d'absence par agent par direction

	2016			2017		
	Effectifs	Jours d'absence	Jour d'abs./agent	Effectifs	Jours d'absence	Jour d'abs./agent
DIPNN	4 193	20 501	4.9	4 224	19 207	4.5
DPNT	32 993	246 711	7.5	32 698	248 484	7.6
DPIH	5 983	44 465	7.4	5 825	45 319	7.8
SEI	3 179	33 020	10.4	3 240	33 326	10.3
COMMERCE	10 283	198 465	19.3	9 485	175 729	18.5
DOAAT	432	2 111	4.9	419	1 781	4.2
DSP	4 358	51 653	11.9	4 236	49 295	11.6
R&D	2 221	13 218	6.0	2 131	13 849	6.5
DAG	1 037	12 362	11.9	985	10 152	10.3
DIG	1 280	17 380	13.6	1 154	16 590	14.4
SIEGE EDF SA	2 237	14 593	6.5	2 107	14 416	6.8
AMADOE	268	1 384	5.2	285	1 174	4.1
Total EDF SA	68 464	655 863	9.6	66 789	629 323	9.4

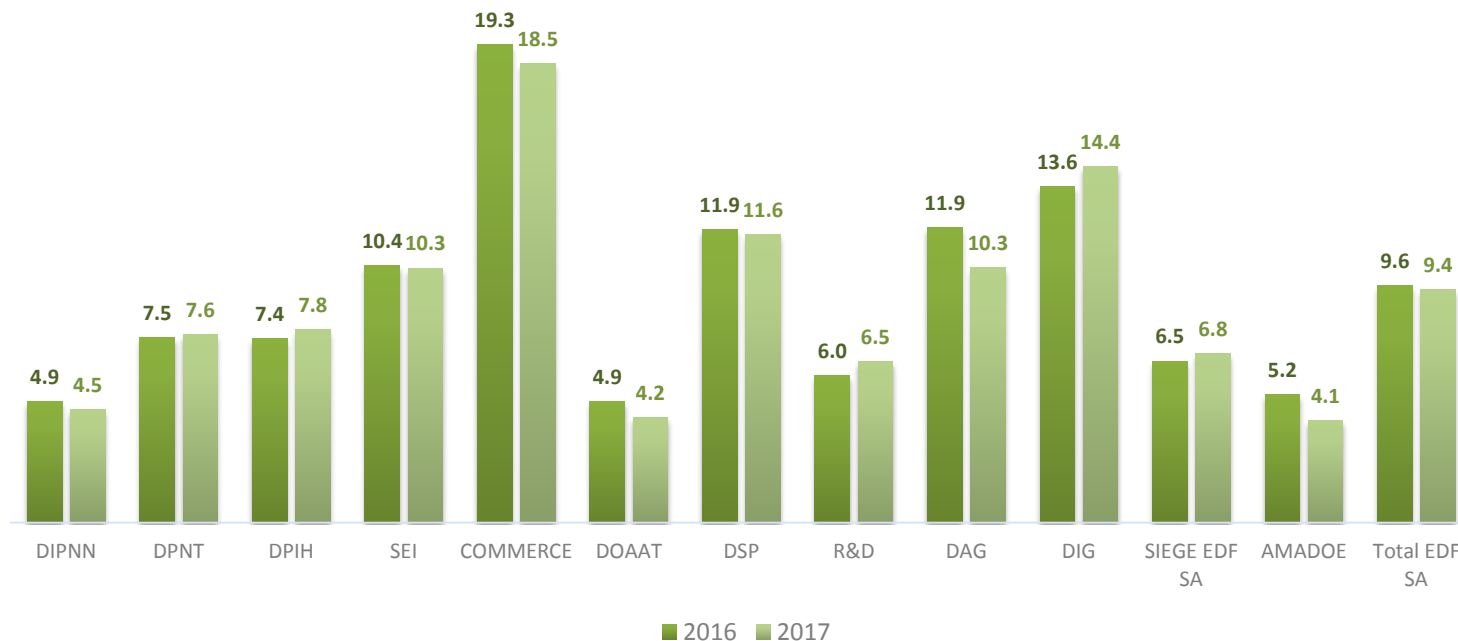
(source : fichier excel sur l'absentéisme)

Les jours pris en compte ne concernent que la maladie, les accidents et les mi-temps thérapeutiques

Des ratios d'absence toujours élevés sur les fonctions support (2/2)

- Le nombre de jours moyens d'absence pour maladie et AT évolue globalement à la baisse sur l'ensemble de l'entreprise, mais la hausse est notable sur la DIG, où il était déjà très élevé relativement à la moyenne.

Nombre moyen de jours d'absence par salarié par direction



Accidentologie

Une diminution importante du nombre d'accidents de travail avec arrêt, notamment chez les salariés « Maîtrise » (-28%), mais des arrêts plus longs

Nombre d'accidents de travail en service avec arrêt

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Exécution	63	51	54	50	46	-8.0%	-4	-27.0%	-17
Maîtrise	156	169	155	143	103	-28.0%	-40	-34.0%	-53
Cadres	54	64	52	35	32	-8.6%	-3	-40.7%	-22
Total	273	284	261	228	181	-20.6%	-47	-33.7%	-92

Source : Bilan social

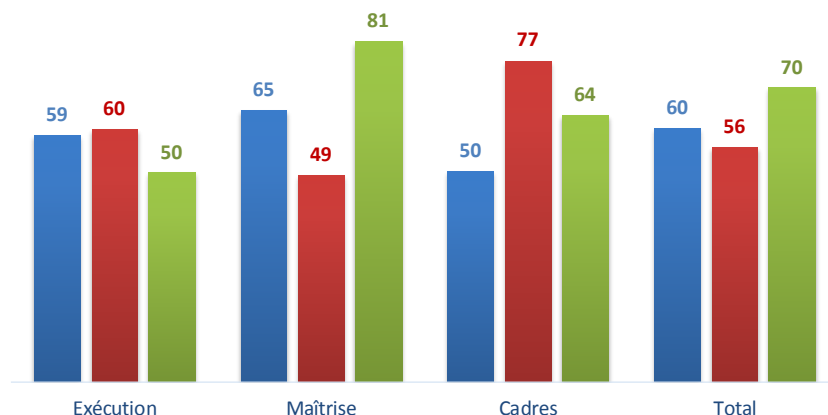
Nombre de journées perdues pour accident de travail en service

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Exécution	2 894	3 175	3 168	3 004	2 285	-23.9%	-719	-21.0%	-609
Maîtrise	9 758	8 899	10 008	7 032	8 351	18.8%	1319	-14.4%	-1407
Cadres	1 741	2 273	2 609	2 679	2 032	-24.2%	-647	16.7%	291
Total	14 393	14 347	15 785	12 715	12 668	-0.4%	-47	-12.0%	-1725

Source : Bilan social

- Le nombre d'accidents de travail avec arrêt diminue fortement et atteint le niveau le plus faible de la période observée (2013/2017). Le nombre de journées perdues en revanche reste stable, d'où une hausse du nombre moyen de jours perdus par accident du travail

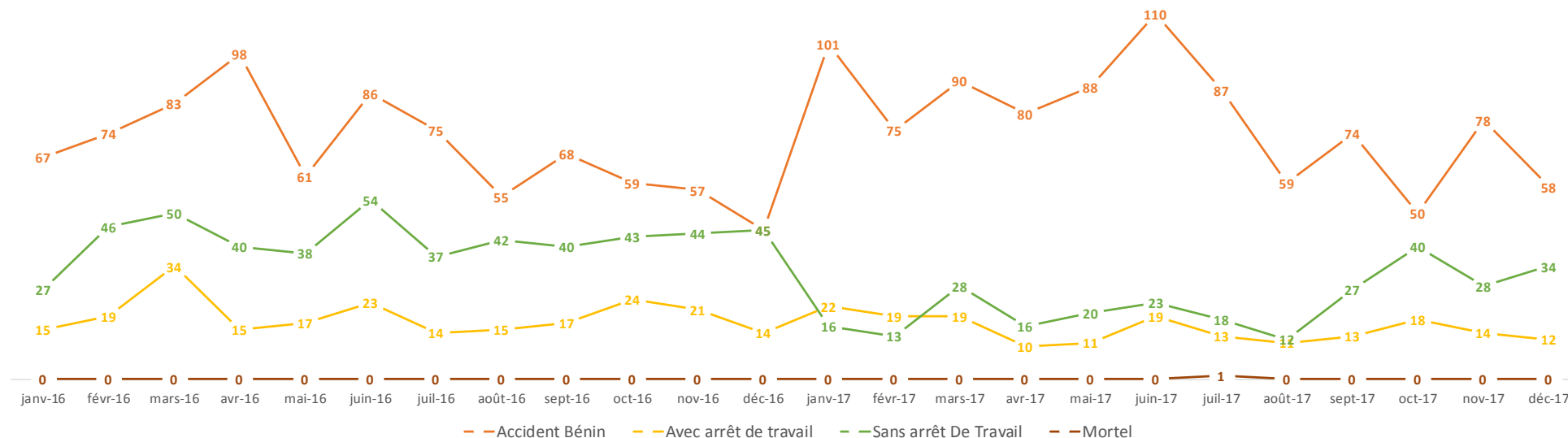
Evolution du nombre de jours perdus pour accident du travail en service



Baisse du nombre global d'accidents en service en 2017

1 407 accidents en service
en 2017 contre 1 562 en
2016 (-9.9%)
Dont 1 accident mortel

EVOLUTION DES ACCIDENTS EN SERVICE DES AGENTS EDF



Hausse du nombre d'accidents bénins (950 en 2017 contre 828 en 2016)
Baisse des accidents avec arrêt (181 en 2017 contre 228 en 2016) et sans arrêt
(275 en 2017 contre 506 en 2016)

Un nombre d'accidents avec arrêt qui diminue pour les agents EDF, cette variation étant largement portée par la DPNT et la direction commerce avec respectivement 45 et 28 accidents avec arrêt de moins en 2017

Répartition des accidents avec arrêts des agents par direction

	2016				2017				Variation 2017/2016		
	Accidents en service	Accidents de trajet	Total	Rapport à l'effectif	Accidents en service	Accidents de trajet	Total	Rapport à l'effectif	Accidents en service	Accidents de trajet	Total
DIPNN	2	12	14	0.4%	8	13	21	0.5%	x 4	8.3%	50.0%
DPNT	108	83	191	0.6%	74	72	146	0.4%	-31.5%	-13.3%	-23.6%
DPIH	23	8	31	0.5%	30	9	39	0.7%	30.4%	12.5%	25.8%
SEI	10	9	19	0.6%	14	6	20	0.6%	40.0%	-33.3%	5.3%
Commerce	49	56	105	1.1%	27	50	77	0.8%	-44.9%	-10.7%	-26.7%
DOAAT	0	2	2	0.0%	1	0	1	0.2%		-100.0%	-50.0%
DSP	7	23	30	0.7%	5	20	25	0.6%	-28.6%	-13.0%	-16.7%
R&D	8	3	11	0.5%	11	6	17	0.8%	37.5%	100.0%	54.5%
DAG	1	13	14	1.4%	1	6	7	0.7%	0.0%	-53.8%	-50.0%
DIG	7	5	12	1.0%	5	3	8	0.7%	-28.6%	-40.0%	-33.3%
SIEGE EDF SA	10	14	24	1.2%	5	16	21	1.0%	-50.0%	14.3%	-12.5%
Autres	3	1	4	nc	0	1	1	0.4%	-100.0%	0.0%	-75.0%
Total EDF SA	228	229	457	0.7%	181	202	383	0.6%	-20.6%	-11.8%	-16.2%

(source : tdb accidentologie)

- Près de 70% des accidents avec arrêt sont regroupés sur 3 directions
 - La DPNT avec 38.1% des accidents avec arrêt en 2017
 - La direction commerce avec 20.1% des accidents avec arrêt en 2017
 - La DPIH avec 10.2% des accidents avec arrêt en 2017

Accidents en service avec arrêt : moins d'accidents, mais des absences moyennes plus longues, notamment au sein de la DPNT

Répartition des accidents en service avec arrêts des agents par direction

	2016			2017		
	Nb d'AT avec arrêt	Jours d'arrêt	Nb moyen de jours d'arrêt par AT	Nb d'AT avec arrêt	Jours d'arrêt	Nb moyen de jours d'arrêt par AT
DIPNN	2	533	267	8	462	58
DPNT	108	6 381	59	74	6 701	91
DPIH	23	1 192	52	30	1 666	56
SEI	10	990	99	14	1 246	89
Commerce	49	2 137	44	27	860	32
DOAAT	0	0	-	1	1	1
DSP	7	415	59	5	619	124
R&D	8	151	19	11	453	41
DAG	1	4	4	1	3	3
DIG	7	714	102	5	467	93
SIEGE EDF SA	10	175	18	5	190	38
Autres	3	23	8	0	0	-
Total EDF SA	228	12 715	56	181	12 668	70

(source : tdb accidentologie)

(hors accidents de trajet)

- La DPNT, qui concentre 40 % des accidents avec arrêts, a enregistré des accidents plus graves avec 91 jours d'arrêt en moyenne par accident, ce qui explique en grande partie la hausse de l'indicateur au niveau de l'entreprise.

Les sources matérielles des accidents de travail suivent toutes la tendance à la diminution, à l'exception de l'élément matériel « objet, masses, etc. »

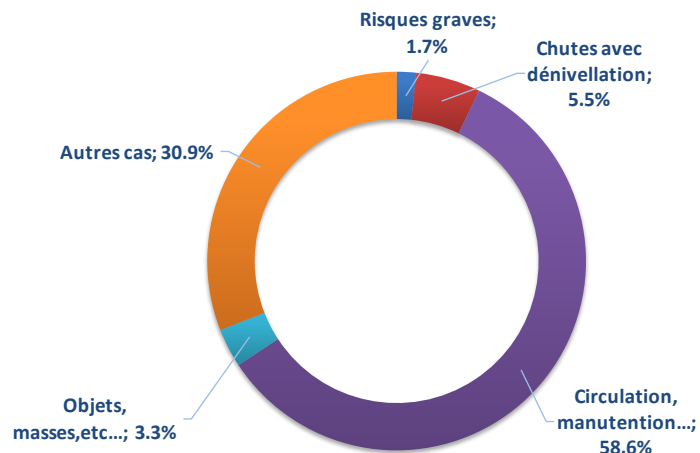
Répartition des accidents de travail par éléments matériels

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16
Risques graves	2	7	4	3	3	0.0%	0
Chutes avec dénivellement	31	30	28	27	10	-63.0%	-17
Machines	0	1	3	1	0	-100.0%	-1
Circulation, manutention...	166	171	135	121	106	-12.4%	-15
Objets, masses,etc...	7	5	4	2	6	x 3.0	4
Autres cas	67	70	87	74	56	-24.3%	-18
Total	273	284	261	228	181	-20.6%	-47

(source : Bilan Social)

- Seuls les AT causés par des objets et/ou masses, particules en mouvement, connaissent une hausse en 2017

Répartition des AT par éléments matériels en 2017



58 % des accidents avec arrêts des agents concernent des douleurs au dos, des contusions/hématomes et des entorses

Répartition des accidents avec arrêts des agents par nature des lésions

	2016	2017	Var. (%)	Diff.
Douleur - effort lumbago	89	77	-13.5%	-12
Contusion Hématome	108	76	-29.6%	-32
Entorse	81	71	-12.3%	-10
Fracture felure	63	47	-25.4%	-16
Commotion Malaise	25	21	-16.0%	-4
Trouble Auditif	27	21	-22.2%	-6
Plaie - sauf piqure	20	17	-15.0%	-3
Dechirure musculaire tendinite	9	16	77.8%	7
Choc psychologique	9	9	0.0%	0
Lesion multiple	7	8	14.3%	1
Luxation Deboitement	7	7	0.0%	0
Inflammation	1	3	x 3.0	2
Lésion nerveuse	0	3	nc	3
Brulure	3	2	-33.3%	-1
Divers	2	2	0.0%	0
Amputation	1	1	0.0%	0
Intoxication	1	1	0.0%	0
Trouble visuel	0	1	nc	1
Electrisation	1	0	-100.0%	-1
Presence d'un corps etranger	1	0	-100.0%	-1
Projection produits chimiques	1	0	-100.0%	-1
Non précisé	1	0	-100.0%	-1
Total EDF SA	457	383	-16.2%	-74

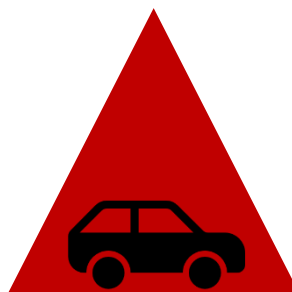
(source : tdb accidentologie)

En 2017, EDF SA voit le nombre des accidents de trajet atteindre son plus bas niveau depuis 2013

Nombre d'accidents de trajet avec arrêt

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Exécution	52	62	38	49	46	-6.1%	-3	-11.5%	-6
Maîtrise	130	107	103	102	83	-18.6%	-19	-36.2%	-47
Cadres	85	70	81	78	73	-6.4%	-5	-14.1%	-12
Total	267	239	222	229	202	-11.8%	-27	-24.3%	-65

Source : Bilan social

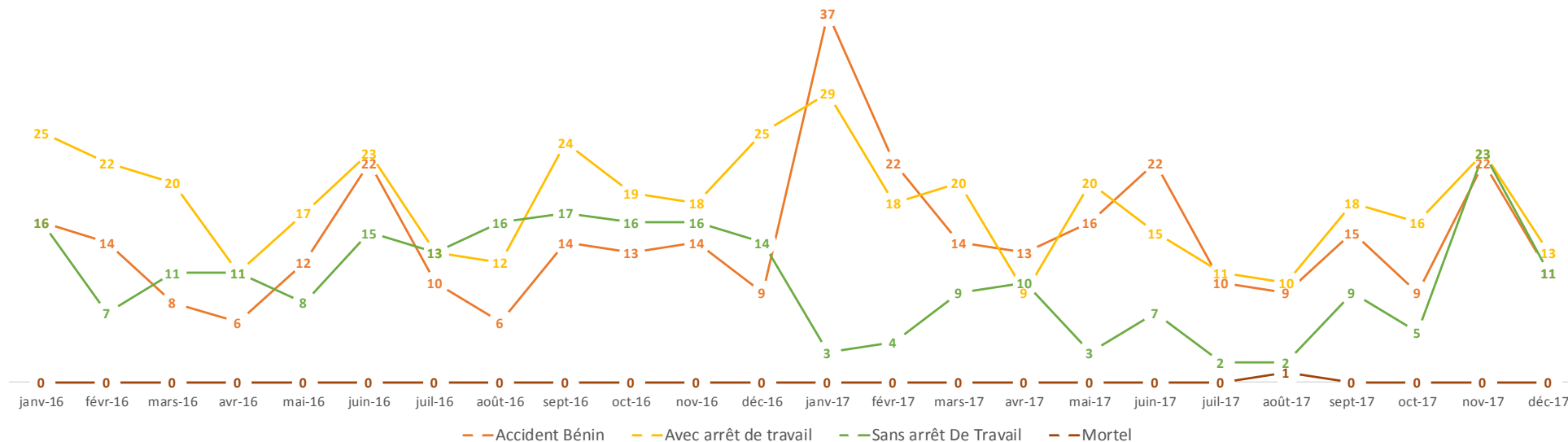


Les accidents de trajet représentent 52.7% des accidents avec arrêt survenus au cours de 2017, contre 44.2% en 2016

Diminution du nombre d'accidents de trajet totaux en 2017

491 accidents de trajet en 2017
contre 533 en 2016 (-7.9%)
Dont 1 accident mortel

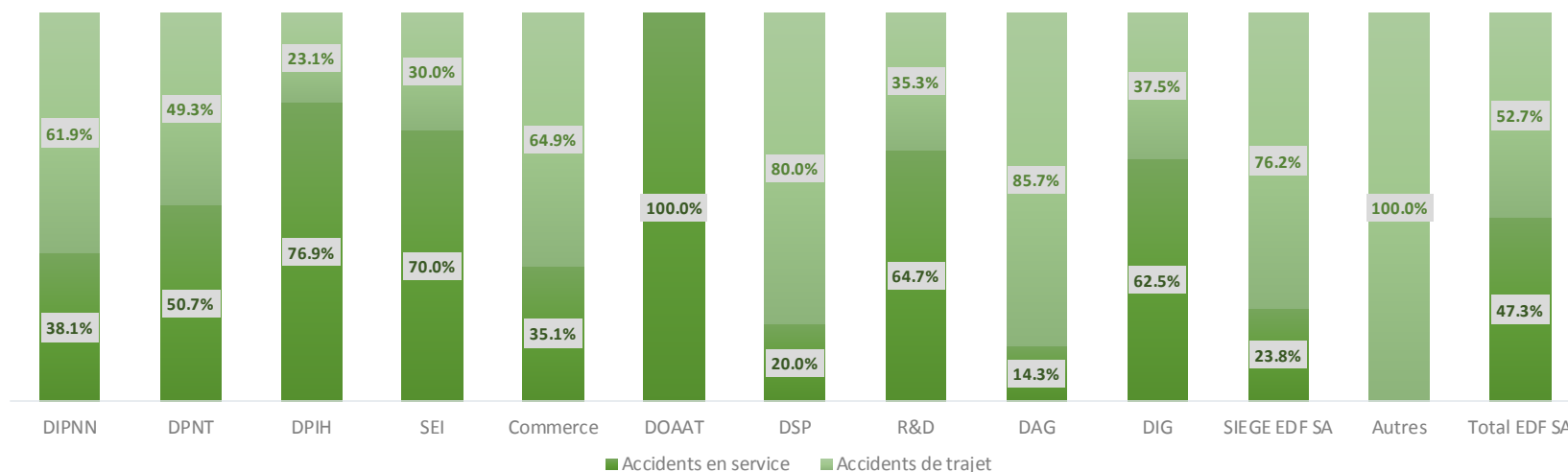
EVOLUTION DES ACCIDENTS DE TRAJET DES AGENTS EDF



Hausse du nombre d'accidents bénins (200 en 2017 contre 144 en 2016)
Baisse des accidents avec arrêt (202 en 2017 contre 229 en 2016) et sans arrêt
(88 en 2017 contre 160 en 2016)

Répartition des accidents avec arrêt des agents en 2017 : les accidents de trajet toujours supérieurs aux accidents en service

Part des accidents en service et accidents de trajet avec arrêt par direction



Incapacités permanentes et accidents mortels : une hausse significative en 2017 dans un contexte de baisse d'effectif

Nombre d'incapacités permanentes notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Total	66	69	85	70	94	34.3%	24	42.4%	28

Source : Bilan social

Nombre d'accidents mortels

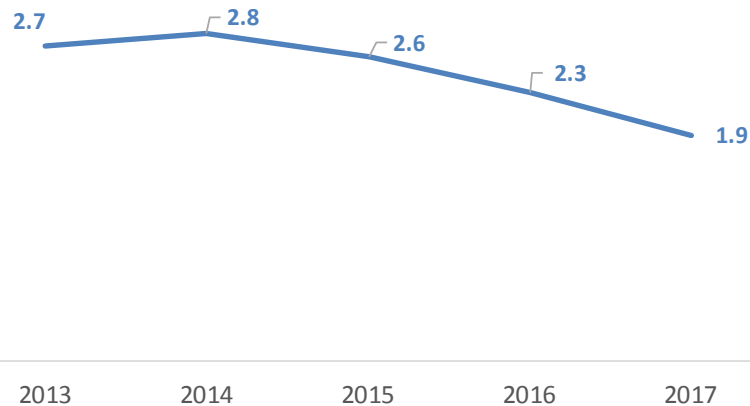
	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Exécution	0	0	1	0	0	nc	0	nc	0
Maîtrise	0	0	0	0	0	nc	0	nc	0
Cadres	0	2	1	0	2	nc	2	nc	2
Total	0	2	2	0	2	nc	2	nc	2

Source : Bilan social

- ❖ Pour rappel, l'incapacité permanente est la perte définitive, partielle ou totale, de la capacité à travailler à la suite d'une MP ou d'un AT
- ❖ En cas d'IP est prévu le versement d'une rente et/ou d'une indemnité en capital, en fonction du taux de l'incapacité
- ❖ En cas d'IP inférieure à 10%, il s'agira d'une indemnité en capital forfaitaire ; au-delà de 10% il s'agira d'une rente

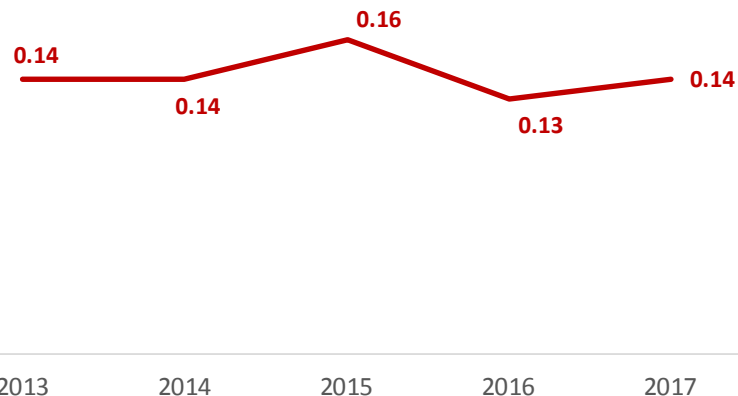
Taux de fréquence et taux de gravité : moins d'accidents, mais des incapacités temporaires plus longues en 2017

Evolution du taux de fréquence



- Taux de fréquence (TF) = (nb des accidents en premier règlement/heures travaillées) x 1 000 000
 - Un nombre d'accidents et d'heures travaillées qui diminuent → un TF qui diminue en 2017
- Taux de gravité (TG) = (nb des journées perdues par incapacité temporaire/heures travaillées) x 1 000
 - Un nombre de journées perdues qui augmente conjugué à un nombre décroissant d'heures travaillées → un TG qui augmente en 2017

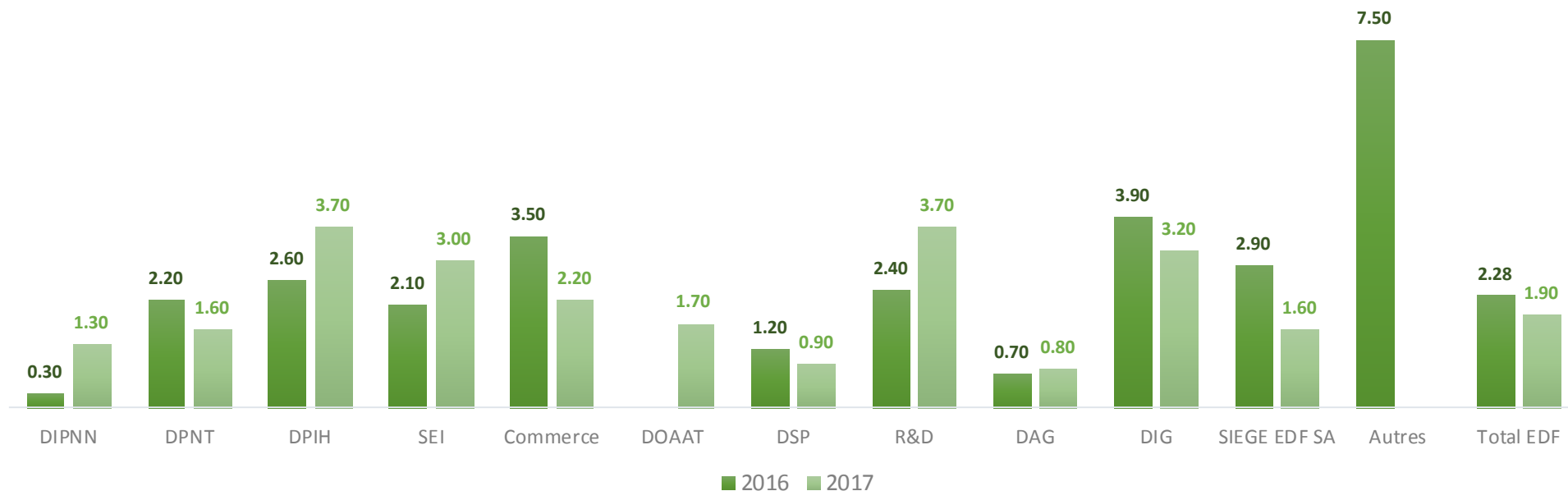
Evolution du taux de gravité



Taux de fréquence par direction

(TF) = (nb des accidents en premier règlement/heures travaillées) x 1 000 000

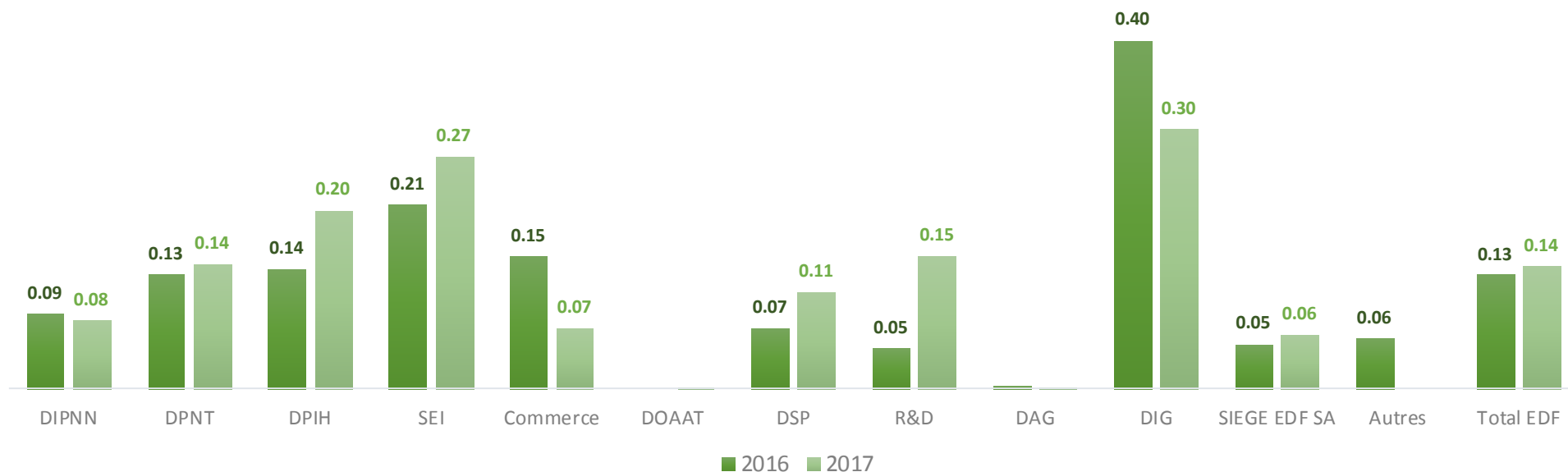
Evolution du TF par direction



Taux de gravité par direction

(TG) = (nb de journées perdues
par IP/heures travaillées) x 1 000

Evolution du TG par direction

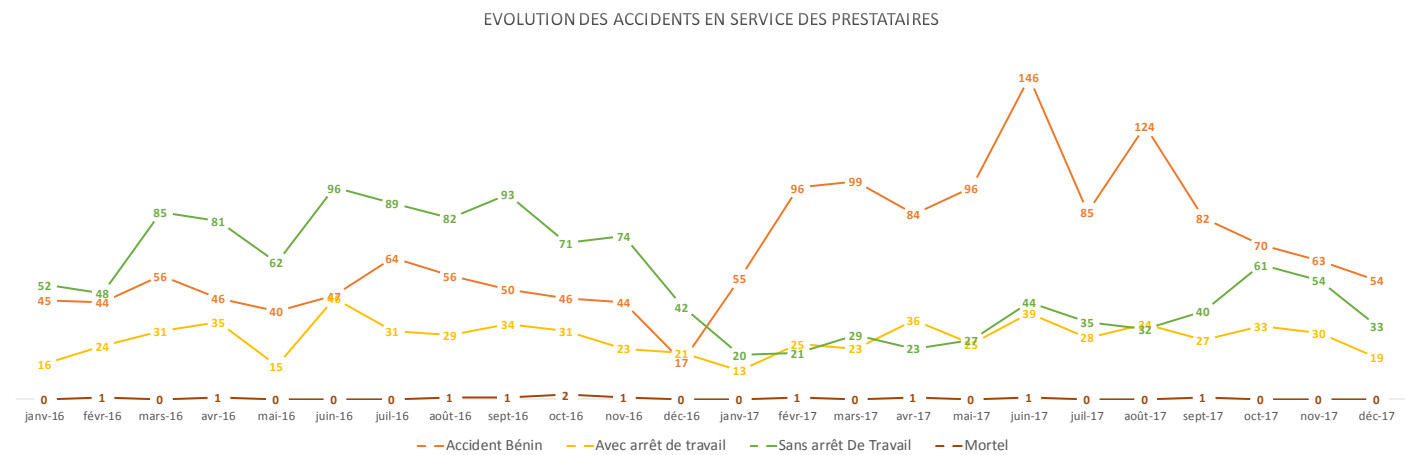


En 2017, poursuite de la tendance baissière du nombre d'accidents avec arrêt chez les travailleurs extérieurs, mais augmentation des accidents bénins

Nombre d'accidents avec arrêt dont est victime le personnel extérieur ou intérimaire

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Total	452	418	429	336	332	-1.2%	-4	-26.5%	-120

Source : Bilan social



- Le taux de fréquence des accidents chez les prestataires est de 3.5, identique à 2016, mais quasiment deux fois plus élevé que celui des salariés d'EDF (1.9)

La question de la formation des prestataires aux règles de sécurité peut se poser dans la mesure où les accidents mortels sont au nombre de 4 sur l'année 2017 (plus que pour les internes), et de 11 sur deux ans (2016-2017)

Pour les prestataires, plus d'un accident avec arrêt sur deux est localisé au sein de la DPNT, mais on note en 2017 une forte croissance au sein de la DIPNN

Répartition des accidents avec arrêts des prestataires par direction en 2016

	2016	2017	Var. (%)	Diff.
DIPNN	43	61	41.9%	18
DPNT	201	171	-14.9%	-30
DPIH	30	30	0.0%	0
SEI	9	9	0.0%	0
Commerce	3	2	-33.3%	-1
DOAAT	0	0	nc	0
DSP	6	10	66.7%	4
R&D	1	4	x 4.0	3
DIR ACHATS GROUPE	0	0	nc	0
DIAG	43	45	4.7%	2
SIEGE EDF SA	0	0	nc	0
Autres	0	0	nc	0
Total EDF SA	336	332	-1.2%	-4

(source : tdb accidentologie)

- Globalement, les accidents avec arrêt dont sont victimes les prestataires diminuent ; mais cette baisse reste dans l'ensemble très marginale :
 - Le nombre d'accidents chute de manière notable au sein de la DPNT, et très légèrement au sein de la direction commerce
 - En revanche, les accidents augmentent pour la DIPNN, la DSP, la DAG et la DIG

Un accident avec arrêt sur trois pour les prestataires concerne des douleurs au dos suite à effort

Répartition des accidents avec arrêts des prestataires par nature des lésions

	2016	2017	Var. (%)	Diff.
Douleur - effort lumbago	95	102	7.4%	7
Contusion Hematome	55	51	-7.3%	-4
Entorse	44	47	6.8%	3
Fracture felure	43	41	-4.7%	-2
Plaie - sauf piqure	37	34	-8.1%	-3
Luxation Deboitement	6	12	x 2.0	6
Commotion Malaise	14	10	-28.6%	-4
Dechirure musculaire tendinite	21	8	-61.9%	-13
Amputation	2	4	x 2.0	2
Brulure	3	4	33.3%	1
Electrisation	0	3	nc	3
Lesion multiple	1	3	x 3.0	2
Choc psychologique	2	2	0.0%	0
Hernie	0	2	nc	2
Non précisé	0	2	nc	2
Asphyxie	0	1	nc	1
Divers	1	1	0.0%	0
Inflammation	4	1	-75.0%	-3
Piqure	1	1	0.0%	0
Presence d'un corps etranger	0	1	nc	1
Projection produits chimiques	0	1	nc	1
Trouble Auditif	3	1	-66.7%	-2
Gelure	1	0	-100.0%	-1
Lesion nerveuse	1	0	-100.0%	-1
Trouble visuel	2	0	-100.0%	-2
Total EDF SA	336	332	-1.2%	-4

(source : tdb accidentologie)

Aucun salarié déclaré inapte par le médecin du travail en 2017

Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Service continu	2	2	1	0	0	nc	0	-100.0%	-2
Autres	4	5	3	2	0	-100.0%	-2	-100.0%	-4
Total	6	7	4	2	0	-100.0%	-2	-100.0%	-6

Source : Bilan social

Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Service continu	0	0	0	0	0	nc	0	nc	0
Autres	1	2	1	1	0	-100.0%	-1	-100.0%	-1
Total	1	2	1	1	0	-100.0%	-1	-100.0%	-1

Source : Bilan social

Aménagement du temps de travail

Baisse du nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur et des salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés

Heures travaillées dans l'année (hors non statutaires CDD)

En milliers d'heures	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Exécution	11 447	7 217	7 087	6 288	5 947	-5.4%	-341	-48.0%	-5 500
Maîtrise	48 134	44 467	44 529	41 537	41 065	-1.1%	-473	-14.7%	-7 069
Cadres	44 176	44 686	44 698	47 122	40 628	-13.8%	-6 494	-8.0%	-3 548
Total	103 757	96 369	96 314	94 947	87 640	-7.7%	-7 308	-15.5%	-16 117

(source : Bilan Social)

Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur (hors non statutaires CDD)

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Exécution	2 097	2 207	2 236	2 094	1 932	-7.7%	-162	-7.9%	-165
Maîtrise	18 792	19 251	19 083	18 125	17 247	-4.8%	-878	-8.2%	-1 545
Cadres	6 883	7 606	8 146	5 638	1 453	-74.2%	-4 185	-78.9%	-5 430
Total	27 772	29 064	29 465	25 857	20 632	-20.2%	-5 225	-25.7%	-7 140

(source : Bilan Social)

Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés (hors non statutaires CDD)

En milliers d'heures	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Exécution	648	562	534	510	415	-18.6%	-95	-36.0%	-233
Maîtrise	3 661	3 597	3 578	2 886	2 620	-9.2%	-266	-28.4%	-1 041
Cadres	9 407	11 714	12 170	1 453	1 276	-12.2%	-177	-86.4%	-8 131
Total	13 716	15 873	16 282	4 849	4 311	-11.1%	-538	-68.6%	-9 405

(source : Bilan Social)

Effet forfait jour en année pleine ?

Les effectifs à temps partiel diminuent de près de 9% en 2017.
Ils représentent toujours un peu plus de 3.5% des effectifs en CDI d'EDF SA

Répartition de l'effectif à temps partiel au 31.12

CDI

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Exécution	779	739	728	715	604	-15.5%	-111	-22.5%	-175
Statutaires	762	726	716	705	594	-15.7%	-111	-22.0%	-168
Non statutaires	17	13	12	10	10	0.0%	0	-41.2%	-7
Maîtrise	1 840	1 775	1 737	1 488	1 391	-6.5%	-97	-24.4%	-449
Statutaires	1 839	1 774	1 736	1 488	1 391	-6.5%	-97	-24.4%	-448
Non statutaires	1	1	1	0	0	nc	0	-100.0%	-1
Cadres	781	814	815	312	296	-5.1%	-16	-62.1%	-485
Statutaires	732	768	766	269	257	-4.5%	-12	-64.9%	-475
Non statutaires	49	46	49	43	39	-9.3%	-4	-20.4%	-10
Total CDI	3 400	3 328	3 280	2 515	2 291	-8.9%	-224	-32.6%	-1 109

Source : Bilan social

Effet forfait jour en année pleine ?

CDD

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Exécution	7	7	7	2	3	50.0%	1	-57.1%	-4
Maîtrise	1	0	4	1	1	0.0%	0	0.0%	0
Cadres	18	8	10	4	4	0.0%	0	-77.8%	-14
Total CDD	26	15	21	7	8	14.3%	1	-69.2%	-18

Source : Bilan social

Total

	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Exécution	786	746	735	717	607	-15.3%	-110	-22.8%	-179
Statutaires	762	726	716	705	594	-15.7%	-111	-22.0%	-168
Non statutaires	24	20	19	12	13	8.3%	1	-45.8%	-11
Maîtrise	1 841	1 775	1 741	1 489	1 392	-6.5%	-97	-24.4%	-449
Statutaires	1 839	1 774	1 736	1 488	1 391	-6.5%	-97	-24.4%	-448
Non statutaires	2	1	5	1	1	0.0%	0	-50.0%	-1
Cadres	799	822	825	316	300	-5.1%	-16	-62.5%	-499
Statutaires	732	768	766	269	257	-4.5%	-12	-64.9%	-475
Non statutaires	67	54	59	47	43	-8.5%	-4	-35.8%	-24
Total	3 426	3 343	3 301	2 522	2 299	-8.8%	-223	-32.9%	-1 127

- Les agents de maîtrise demeurent les principaux bénéficiaires de contrat à temps partiel au sein des CDI :

- 60% des salariés à temps partiel
- 5% du collège maîtrise au 31.12
- 2% des effectifs en CDI totaux au 31.12

Formation professionnelle

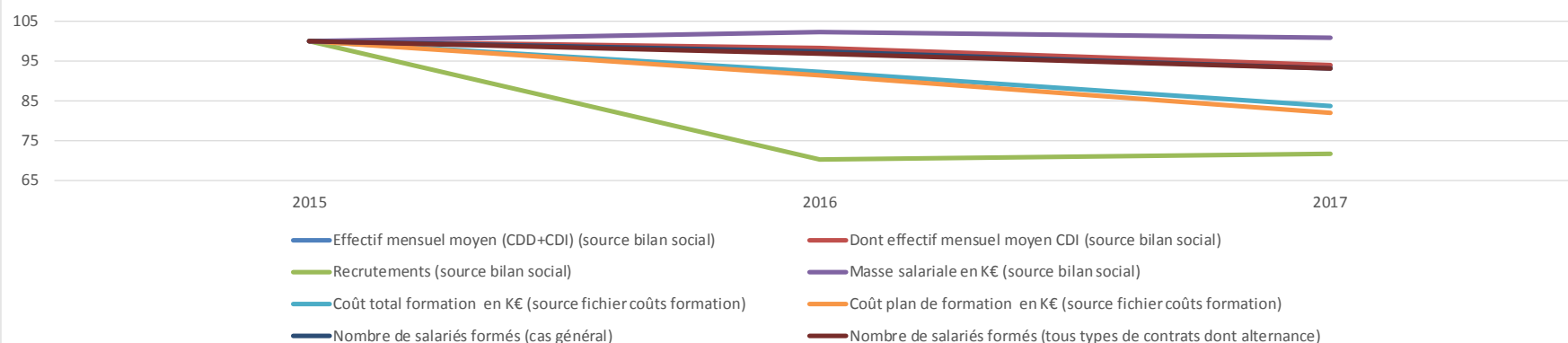
Analyse des dépenses

Avec 59 703 salariés formés –tous types de contrats confondus- en 2017, et 9% de la masse salariale consacrée à la formation, l'effort de formation reste très conséquent à EDF SA, même si les principaux indicateurs sont en baisse

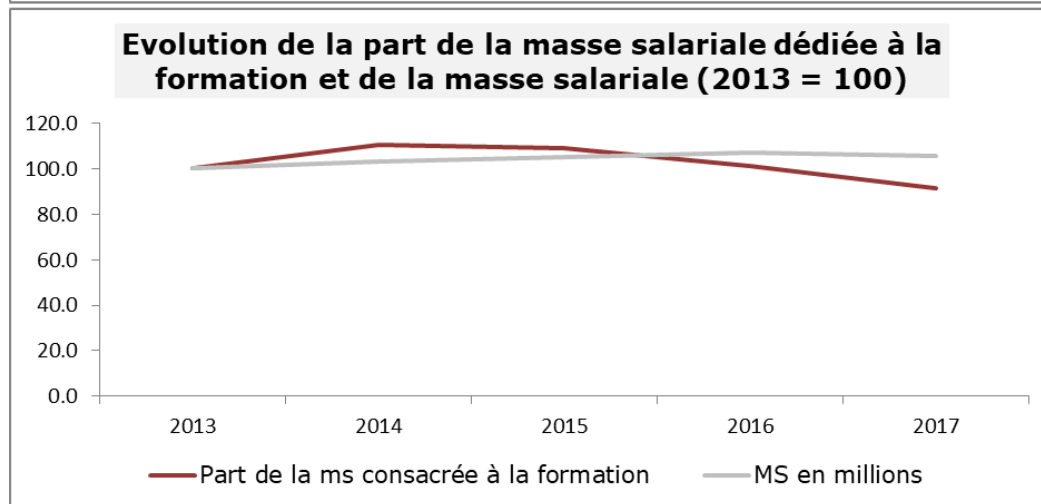
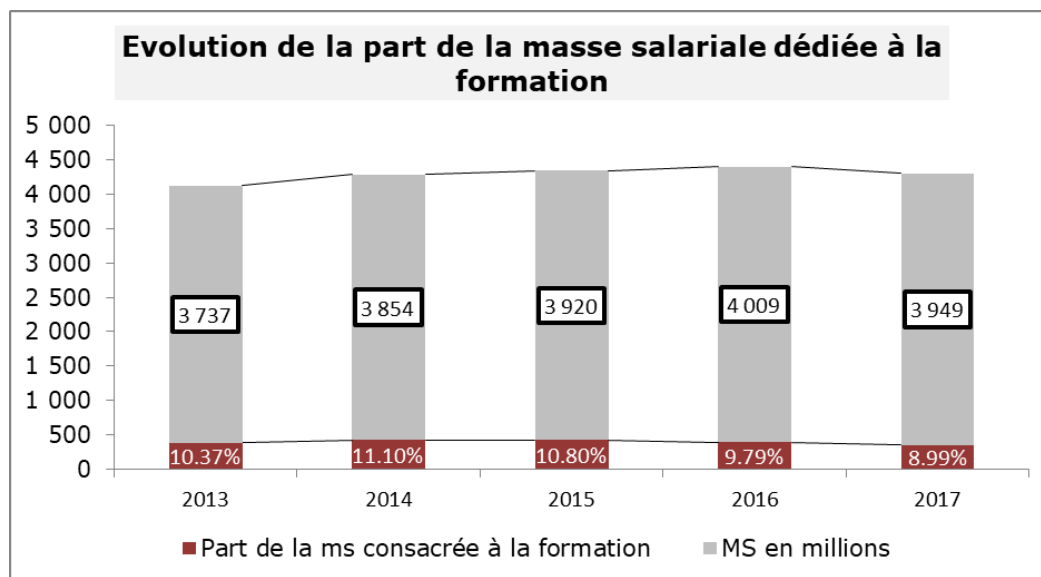
Principaux chiffres formation VS principaux chiffres sociaux

	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16
Effectif mensuel moyen (CDD+CDI) <i>(source bilan social)</i>	71 626	70 129	67 098	-4.3%	-3 031
Dont effectif mensuel moyen CDI <i>(source bilan social)</i>	67 473	66 346	63 487	-4.3%	-2 859
Recrutements <i>(source bilan social)</i>	2 451	1 721	1 757	2.1%	36
Masse salariale en K€ <i>(source bilan social)</i>	3 854 000	3 949 000	3 890 000	-1.5%	-59 000
Coût total formation en K€ <i>(source fichier coûts formation)</i>	440 999	407 624	369 368	-9.4%	-38 255
Coût plan de formation en K€ <i>(source fichier coûts formation)</i>	399 836	365 678	327 966	-10.3%	-37 711
Nombre de salariés formés <i>(tous types de contrats dont alternance)</i>	63 888	61 998	59 703	-3.7%	-2 295
Nombre de salariés formés <i>(cas général)</i>	59 525	58 007	55 433	-4.4%	-2 574
Part de la masse salariale dédiée à la formation <i>(source fichier % MS)</i>	10.8%	9.8%	9.0%	-0.8 pts	-
Part de la masse salariale dédiée au plan de formation <i>(calculée)</i>	10.4%	9.3%	8.4%	-0.8 pts	-

Evolution des principaux chiffres formation VS principaux chiffres sociaux (2015 = 100)



Un effort formation très conséquent bien qu'en diminution depuis 2014



- ... Ce constat est notamment visible au niveau de la part de la masse salariale dédiée à la formation qui diminue d'un point en 2017, alors que, fait inédit sur la période observée (2013-2017), la masse salariale affiche également un recul.
- Rappelons qu'au niveau national, selon la Dares, les entreprises dépensent en moyenne 2.7% de leur masse salariale au titre de la formation.



Données issues des BS des établissements : selon les établissements, l'investissement financier dans la formation oscille entre 1.98% de la masse salariale (Siège) et 23.38% (CNPE Flamanville)

Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue

	2016	2017	Var. 17/16
Archipel Guadeloupe	4.06%	3.42%	-0.6 pts
CEIDRE	5.82%	6.30%	+0.5 pts
CIH	6.14%	4.72%	-1.4 pts
CIT	4.88%		-4.9 pts
CNEN	5.04%	4.58%	-0.5 pts
CNEPE	7.10%	6.83%	-0.3 pts
CNPE Belleville	19.50%	16.22%	-3.3 pts
CNPE Blayais	17.85%	15.90%	-2.0 pts
CNPE Bugey	19.33%	19.01%	-0.3 pts
CNPE Cattenom	18.31%	17.71%	-0.6 pts
CNPE Chinon	18.97%	16.91%	-2.1 pts
CNPE Chooz			+0.0 pts
CNPE Civaux	18.66%	16.29%	-2.4 pts
CNPE Cruas	20.02%	17.33%	-2.7 pts
CNPE Dampierre	20.63%	19.83%	-0.8 pts
CNPE Fessenheim	17.42%	18.41%	+1.0 pts
CNPE Flamanville 1&2	20.19%	18.42%	-1.8 pts
CNPE Flamanville	27.07%	23.38%	-3.7 pts
CNPE Golfech	19.27%	15.81%	-3.5 pts
CNPE Gravelines	17.80%	15.74%	-11.6%
CNPE Nogent	22.41%	16.65%	-5.8 pts
CNPE Paluel	16.30%	17.92%	+1.6 pts
CNPE Penly	19.66%	16.18%	-3.5 pts
CNPE St-Alban	17.29%	14.09%	-3.2 pts
CNPE St-Laurent	16.77%	18.67%	+1.9 pts
CNPE Tricastin	18.72%	17.05%	-1.7 pts
Corse	4.53%	4.51%	-0.0 pts
DIG	3.60%	3.95%	+0.4 pts
DIPDE	6.83%	6.29%	-0.5 pts

Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue

	2016	2017	Var. 17/16
Dir achats GPE	4.12%	3.75%	-0.4 pts
Dir projet FLA3	6.84%	5.87%	-1.0 pts
DOAAT	5.20%	4.83%	-0.4 pts
DP2D	4.59%	4.76%	+0.2 pts
DSP IT	4.57%	4.10%	-0.5 pts
DSP Tertiaire	4.52%	4.44%	-0.1 pts
DTG			+0.0 pts
EDF Commerce	4.16%	4.42%	+0.3 pts
Guyane	4.99%	4.22%	-0.8 pts
Ile de la Réunion		5.26%	+5.3 pts
Martinique	6.72%	6.52%	-0.2 pts
MC DPNT DIPNN DPIH DOAAT	2.85%	2.63%	-0.2 pts
PFA	6.46%	4.65%	-1.8 pts
R&D	3.53%	3.57%	+0.0 pts
SEPTEN	4.27%	4.10%	-0.2 pts
Siège	0.83%	1.98%	+1.2 pts
UFPI	20.31%	14.11%	-6.2 pts
ULM	11.13%	9.09%	-2.0 pts
UNIE	5.09%	5.35%	+0.3 pts
UNITEP	6.03%	5.52%	-0.5 pts
UP Alpes	7.09%	6.26%	-0.8 pts
UP Centre	6.65%	6.00%	-0.7 pts
UP Cordemais	7.48%	5.60%	-1.9 pts
UP Est			+0.0 pts
UP Le Havre	5.02%	4.70%	-0.3 pts
UP Méditerranée	6.40%	5.94%	-0.5 pts
UP Sud-Ouest	7.22%	5.59%	-1.6 pts
UPTI	5.12%	4.21%	-0.9 pts
UTO	9.61%	6.72%	-2.9 pts

Les données laissées blanches correspondent à des données non renseignées dans les bilans sociaux ou D42 qui nous ont été transmis

Quelques rappels suite à la réforme de la formation de 2014

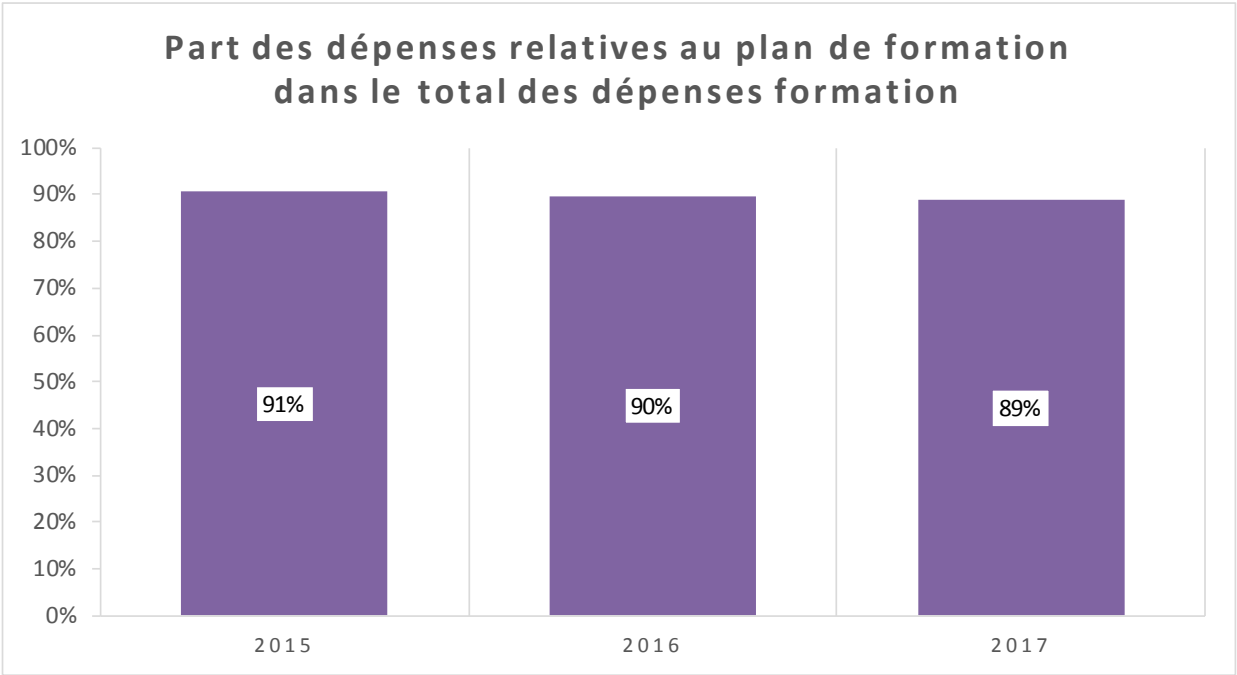
- La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et au dialogue social a modifié les règles du financement des différents dispositifs de formation selon trois axes
 - Le premier axe se traduit par un financement direct par l'entreprise des actions de formation de ses salariés sans contraindre cette dernière à dépenser une contribution minimum, contrairement à la pratique antérieure à la loi.
 - Le second axe consiste pour l'entreprise assujettie à verser une contribution, dont le taux varie selon l'effectif, mais qui est de 1% pour les entreprises de plus de 10 salariés, à un seul organisme collecteur (en l'occurrence AGEFOS PME)
- En outre, la contribution supplémentaire « 1 % CIF-CDD » qui doit être versée par toute entreprise ayant eu recours à des salariés en CDD a été maintenue par la loi



89% des dépenses relatives à la formation concernent le plan de formation « volontaire » de l'entreprise

Effort formation EDF SA en termes de dépenses					
En K€	2015	2016	2017	Var. (%)	Diff.
Plan de formation	400 210	365 678	327 966	-10.3%	-34
Versements obligatoires	41 163	41 946	41 402	-1.3%	-33
Pourcentage de la masse salariale	10.8%	9.8%	9.0%	-8.2%	-32
Part des dépenses au titre des versements légaux	1.0%	1.0%	1.0%	0.0%	-31
Total	441 373	407 624	369 369	-9.4%	-67

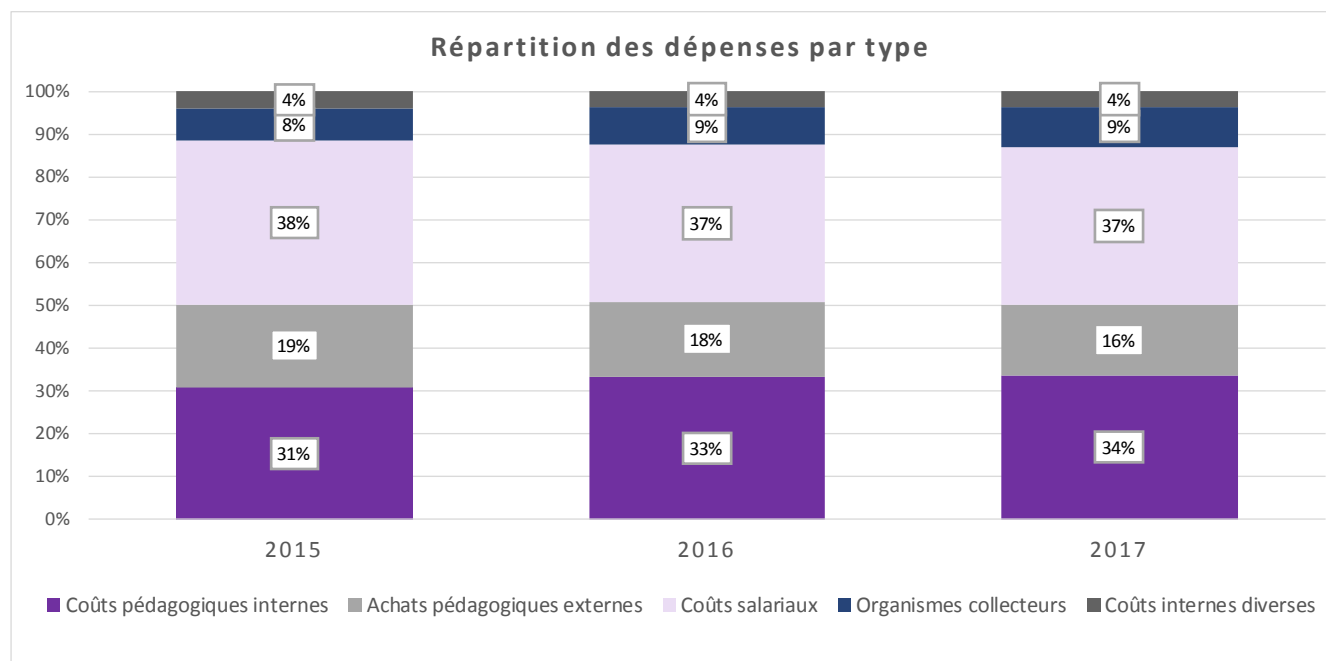
Source : coût bilan formation 2016 et 2017



50% des dépenses sont liées aux aspects pédagogiques

Éléments économiques du bilan					
En K€	2015	2016	2017	Var. (%)	Diff.
Coûts pédagogiques internes	136 849	135 917	124 787	-8.2%	-34
Achats pédagogiques externes	85 091	71 746	60 094	-16.2%	-33
Coûts salariaux	168 836	148 986	136 896	-8.1%	-32
Organismes collecteurs	33 283	36 085	34 099	-5.5%	-31
Coûts internes diverses	17 314	14 889	13 493	-9.4%	-30
Total	441 373	407 624	369 369	-9.4%	-29

Source : coût bilan formation 2016 et 2017



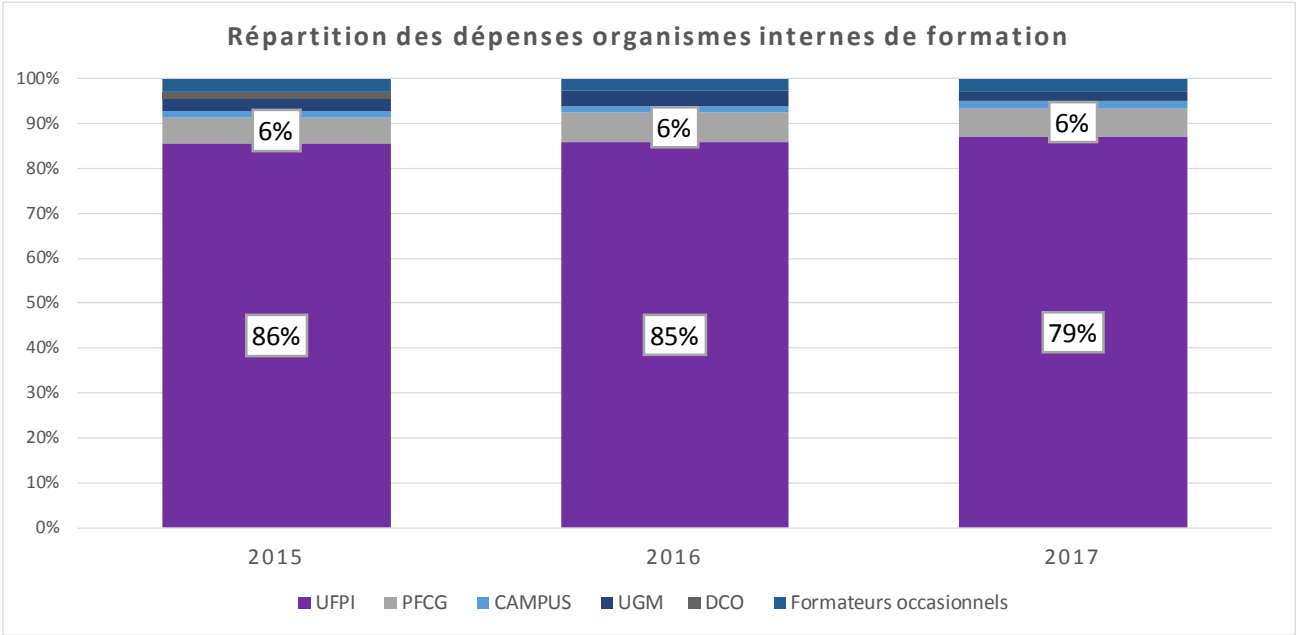
Zoom achats externes et organismes internes

Zoom achats externes					
En K€	2015	2016	2017	Var. (%)	Diff.
Facturation formation F.P.C.	70 246	61 898	53 071	-14.3%	-34
Dépenses diverses F.P.C	28	2	-	-	-33
Prest. conseils en ingénierie de formation	14 810	9 847	7 023	-28.7%	-32
Facturation de stages par tiers à échelon	8		-	-	-31
Total	85 091	71 746	60 094	-16.2%	-30

Source : coût bilan formation 2016 et 2017

Zoom organismes internes de formation					
En K€	2015	2016	2017	Var. (%)	Diff.
UFPI	117 275	116 903	108 675	-7.0%	-34
PFCG (part EDF) - hors CAMPUS	7 630	8 743	7 968	-8.9%	-33
CAMPUS (part EDF - hors séminaire -)	2 066	2 155	1 891	-12.3%	-32
UGM hors coaching (part EDF)	4 026	4 475	2 747	-38.6%	-31
DCO - Pôle Formation (1er semestre 2015 unique)	1 857	-	-	-	-
Formateurs occasionnels	3 995	3 641	3 506	-	-
Total	136 849	135 917	124 787	-8.2%	-29

Source : coût bilan formation 2016 et 2017



Analyse des principaux indicateurs

Préambule

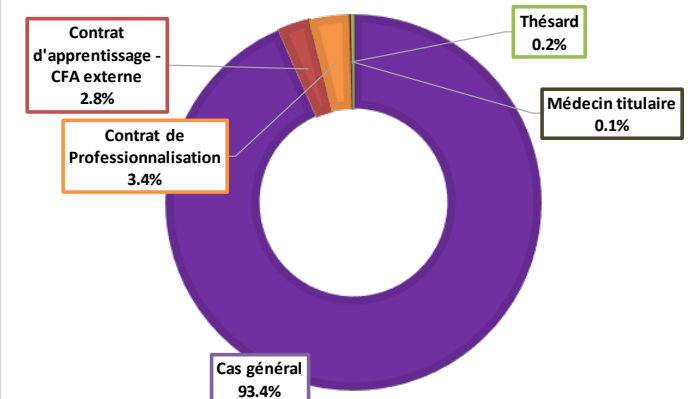
- Plusieurs sources de données ont été utilisées dans le cadre de cette partie sur la formation professionnelle. Ces différentes sources ne se basent pas sur le même périmètre en termes d'effectifs. Ainsi, selon les indicateurs mis en avant, les données pourront différer légèrement.
 - Le bilan social, intègre dans les effectifs formés différents types de contrats (cf tableau ci-dessous).
 - Afin d'exclure de notre analyse tous les contrats en alternance, qui font l'objet d'une partie spécifique, mais également les thésards, stagiaires conventionnés, contrats aidés, etc., nous nous sommes donc davantage appuyés sur le fichier des effectifs formés qui nous a permis de faire des sélections par type de contrat. Ainsi, notre base de données de référence est constituée uniquement des salariés formés sous contrat « cas général », soit 55 433 salariés. En outre, conformément à la méthodologie déjà choisie pour la partie « effectifs », nous ne mettrons en avant ici que les salariés formés dans l'effectif (à l'exclusion de ceux inscrits comme « hors effectifs »), ce qui porte notre base de données des salariés formés à 55 323 salariés.

Répartition des salariés formés par type de contrat

	2015	2016	2017	Var 16/15	Diff 17/16
Cas général	59 525	58 007	55 433	-4.4%	-2 574
Contrat d'apprentissage - CFA externe	1 683	1 577	1 650	4.6%	73
Contrat d'apprentissage - CFA interne	31	11	2	-81.8%	-9
Contrat de Professionnalisation > niv IV	1 722	1 681	1 642	-2.3%	-39
Contrat de Professionnalisation < ou = niv IV	622	450	396	-12.0%	-54
Contrat Initiative Emploi Rénové	1	1	1	0.0%	0
Contrat Sénior			13		13
CUI-Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi	14	14	13	-7.1%	-1
CUI-Contrat Initiative Emploi	47	28	11	-60.7%	-17
Fonctionnaire détaché	13	22	13	-40.9%	-9
Fonctionnaire détaché en position hors cadre	6	7	3	-57.1%	-4
Gardien ou concierge			2		2
Médecin remplaçant > 1 mois	1		1		1
Médecin titulaire	108	88	83	-5.7%	-5
Stagiaire conventionné			321		321
Thésard	115	112	119	6.3%	7
Total	63 888	61 998	59 703	-3.0%	-2 295

Source fichiers formation 2015 2016 2017

Répartition des salariés formés par type de contrat
2017



Caractérisation des effectifs formés

- Pour calculer les taux d'accès à la formation, nous avons rapporté le nombre de salariés à l'effectif CDI + CDD au 31.12. L'effectif mensuel moyen que présente le bilan social et qui est la meilleure base pour calculer ce taux d'accès prend en compte l'ensemble des contrats, notamment ceux que nous avons décidé d'exclure. C'est pourquoi il nous a fallu adapter notre méthodologie. Là encore, les données que nous présentons dans ce rapport relativement à cet indicateur diffèrent de ce qui est présenté dans le bilan social.
- Trois des indicateurs couramment utilisés pour mesurer l'effort de formation sont :
 - le taux d'accès à la formation,
 - le nombre d'heures de formation moyen par salarié formé
 - et les dépenses moyennes de formation par salarié formé.
- Nous n'avons pas pu bénéficier de données relatives aux dépenses formation par collège, sexe ou plage. L'indicateur « dépenses moyennes » n'a donc pas pu être utilisé dans le cadre du présent document.

L'ensemble des indicateurs formation à la baisse

Chiffres clés de la formation				
	2015	2016	2017	Var 17/16
Effectif au 31.12 (CDD+CDI) (source fichier effectif)	67 465	64 512	62 740	-2.7%
Coût plan formation	399 835 000	365 677 001	327 966 000	-10.3%
Nombre de stagiaires (participations)	390 044	388 768	396 261	1.9%
Nombre d'heures de formation	4 719 207	4 136 604	3 751 808	-9.3%
Nombre de salarié formés (total)	63 888	61 998	59 703	-3.7%
Nombre de salariés formés (Cas général)	59 413	57 866	55 323	-4.4%
>Dont statutaires	58 938	57 566	55 015	-4.4%
>Dont non statutaires	475	300	308	2.7%
>Dont CDI	59 080	57 730	55 215	-4.4%
>Dont CDD	333	136	108	-20.6%
>Dont Cadre	25 825	25 670	24 640	-4.0%
>Dont Agent de Maîtrise	28 686	27 750	26 532	-4.4%
>Dont Exécution	4 902	4 446	4 151	-6.6%
>Dont Femmes	17 664	17 087	16 128	-5.6%
>Dont Hommes	41 749	40 779	39 195	-3.9%
Durée moyenne par salarié formé	79	71	68	-5.1%
Durée moyenne par salarié à l'effectif	70	64	60	-6.7%
Taux d'accès	88%	90%	88%	-1.7%
Coût moyen par salarié formé	6 258	5 898	5 493	-6.9%

Source fichier formation 2015/2016/2017

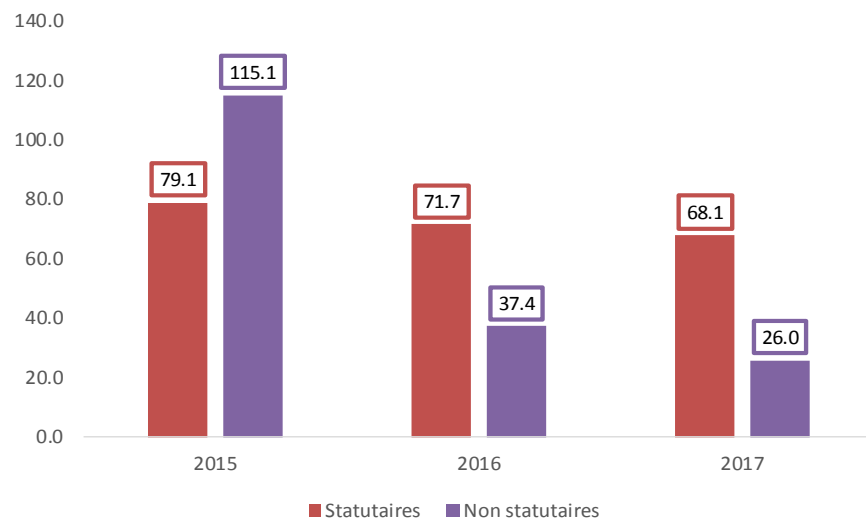
Une baisse de la durée moyenne qui s'observe pour toutes les catégories de personnel

- On constate sur la période 2016/2017 une diminution relativement importante du nombre d'heures de formation moyen par salarié formé. Cette diminution impacte l'ensemble des salariés, quel que soit leur statut, le type de contrat de travail, leur collègue ou leur sexe.
- Sur toute la période, le collègue exécution bénéficie du plus grand nombre d'heures de formation et du meilleur taux d'accès.

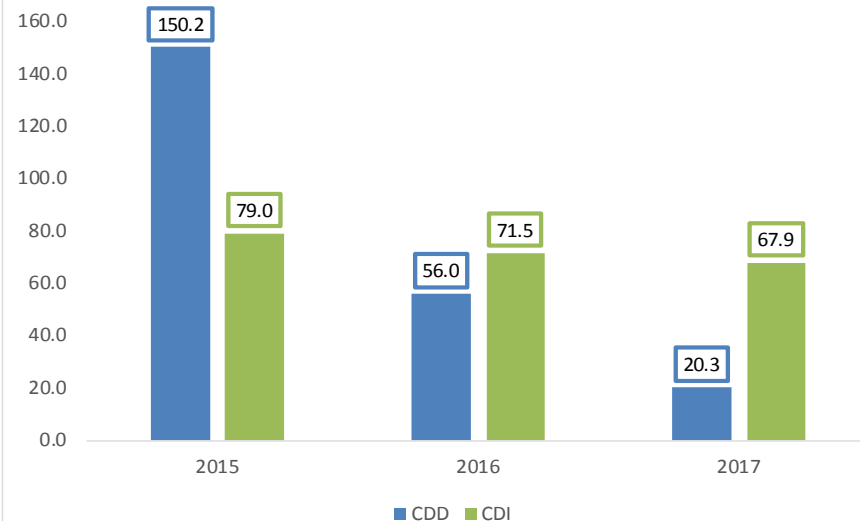
Durée moyenne des formations des salariés à l'effectif, présents					
En heures	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16
Durée moyenne de formation par statut					
Statutaires	79.1	71.7	68.1	-5.1%	-3.6
Non statutaires	115.1	37.4	26.0	-30.5%	-11.4
Durée moyenne de formation par type de contrat					
CDD	150.2	56.0	20.3	-63.7%	-35.7
CDI	79.0	71.5	67.9	-5.1%	-3.6
Durée moyenne de formation par collègue					
Cadre	107.4	57.5	54.3	-5.5%	-3.2
Maîtrise	89.9	82.3	78.7	-4.4%	-3.6
Exécution	107.4	84.9	78.6	-7.4%	-6.3
Durée moyenne de formation par sexe					
Femmes	54.0	47.0	46.6	-0.8%	-0.4
Hommes	90.2	81.7	76.5	-6.3%	-5.2

(sources : fichiers formation 2015, 2016, 2017)

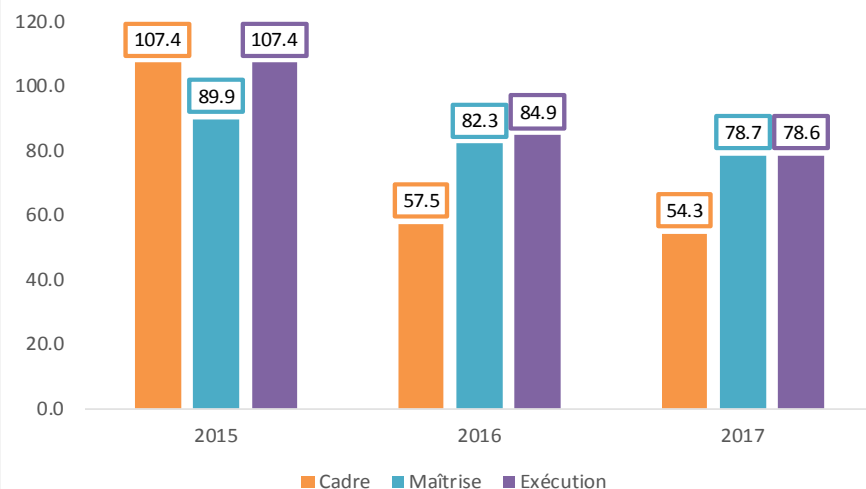
Durée moyenne selon le statut



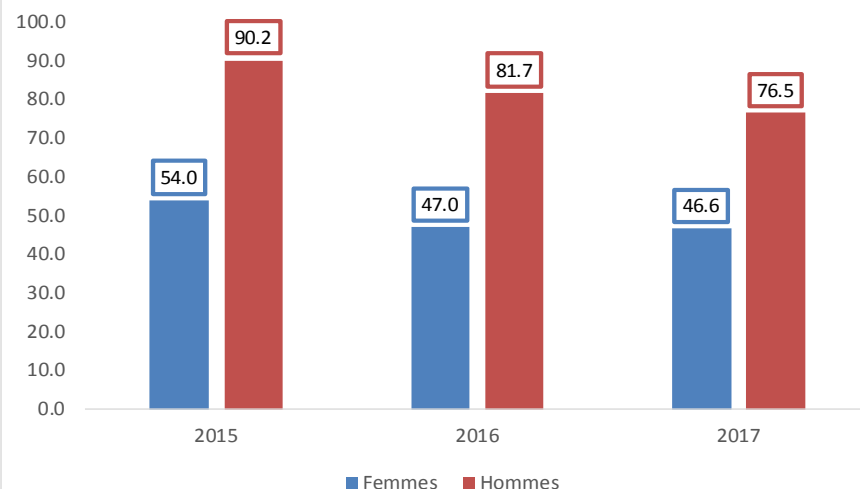
Durée moyenne selon le contrat



Durée moyenne selon le collège



Durée moyenne selon le sexe



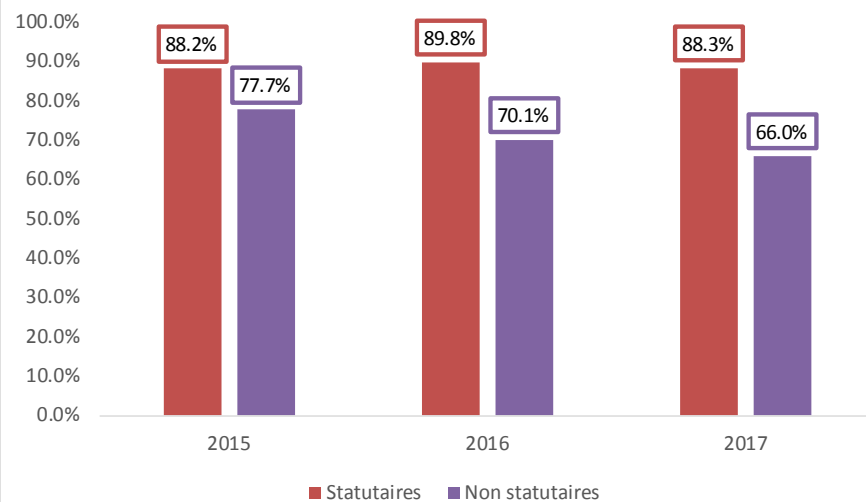
Taux d'accès

Taux d'accès à la formation des salariés (base effectif au 31.12 CDI+CDD)				
	2015	2016	2017	Var 17/16
Par statut				
Statutaires	88.2%	89.8%	88.3%	-1.5 pts
Non statutaires	77.7%	70.1%	66.0%	-4.1 pts
Par type de contrat				
CDD	100.0%	100.0%	98.2%	-1.8 pts
CDI	88.0%	89.6%	88.2%	-1.5 pts
Par collègue				
Cadre	84.0%	86.0%	84.4%	-1.6 pts
Maîtrise	91.6%	93.4%	92.0%	-1.4 pts
Exécution	90.7%	89.9%	88.1%	-1.9 pts
Par sexe				
Femmes	85.3%	88.4%	85.4%	-3.0 pts
Hommes	89.3%	90.2%	89.4%	-0.8 pts

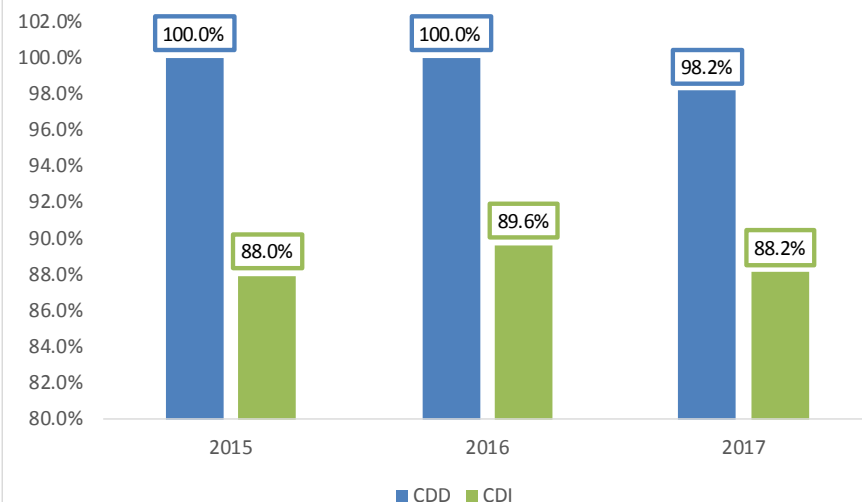
(sources : fichiers formation 2015, 2016, 2017)

- Les taux d'accès affichent également une tendance à la diminution, mais de façon plus circonscrite. Ils demeurent globalement élevés.

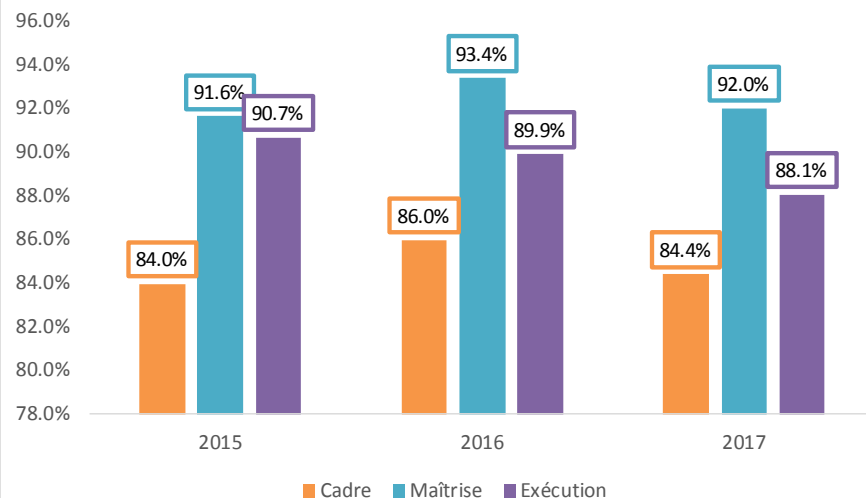
Taux d'accès selon le statut



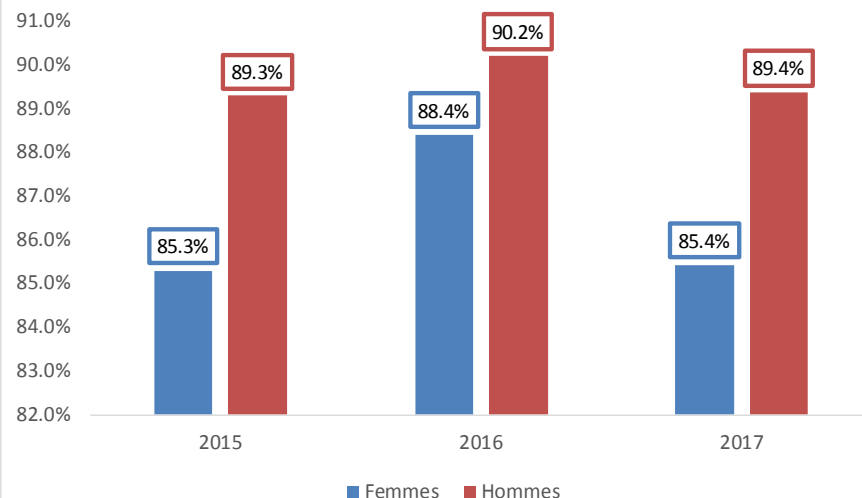
Taux d'accès selon le contrat



Taux d'accès selon le collège



Taux d'accès selon le sexe

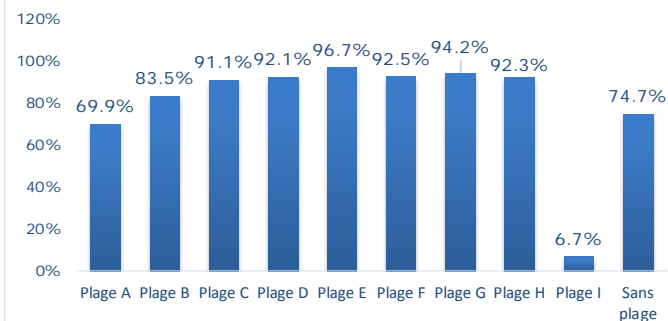


Analyse par plage : les plages E et G bénéficient des meilleurs taux d'accès et du plus grand nombre d'heures de formation moyen

Nombre d'heures de formation par salarié formé par plage

En heures	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Diff. 17/16	Var. 17/13	Diff. 17/13
Plage A	31	28	29	27	24	-8.6%	-2	-20.6%	-6
Plage B	42	39	37	34	34	-0.5%	0	-18.0%	-7
Plage C	68	61	60	57	56	-2.8%	-2	-18.0%	-12
Plage D	114	101	90	81	72	-11.4%	-9	-36.4%	-41
Plage E	87	829	87	92	89	-2.7%	-2	2.3%	2
Plage F	69	64	63	59	59	-0.8%	0	-15.0%	-10
Plage G	127	125	114	100	92	-8.0%	-8	-27.8%	-35
Plage H	103	97	98	79	73	-7.6%	-6	-29.2%	-30
Plage I	16	11	11	16	7	-54.8%	-9	-56.3%	-9
Sans plage	60	130	139	146	133	-9.0%	-13	122.7%	73
Total	87	95	87	80	75	-6.1%	-5	-13.6%	-12

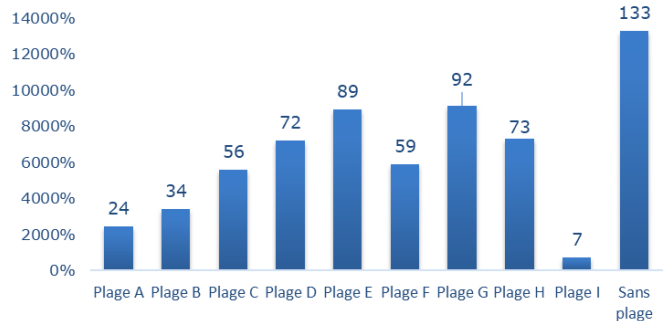
Taux d'accès à la formation par plage 2017



Taux d'accès à la formation par plage

En heures	2013	2014	2015	2016	2017	Var. 17/16	Var. 17/13
Plage A	72.4%	68.4%	69.3%	70.5%	69.9%	-0.6 pts	-2.5 pts
Plage B	85.1%	83.6%	84.8%	85.2%	83.5%	-1.7 pts	-1.6 pts
Plage C	90.9%	90.3%	91.4%	91.3%	91.1%	-0.2 pts	+0.2 pts
Plage D	92.9%	91.3%	92.6%	93.4%	92.1%	-1.3 pts	-0.8 pts
Plage E	97.7%	9.5%	95.5%	96.2%	96.7%	+0.5 pts	-1.0 pts
Plage F	89.9%	91.3%	91.8%	93.1%	92.5%	-0.5 pts	+2.7 pts
Plage G	94.1%	93.9%	95.4%	95.1%	94.2%	-0.9 pts	+0.2 pts
Plage H	91.4%	96.1%	95.5%	94.0%	92.3%	-1.7 pts	+0.9 pts
Plage I	44.2%	28.3%	38.5%	25.0%	6.7%	-18.3 pts	-37.5 pts
Sans plage	67.5%	75.1%	76.9%	71.5%	74.7%	+3.2 pts	+7.2 pts
Total	87.6%	83.3%	89.4%	89.0%	88.7%	-0.3 pts	+1.1 pts

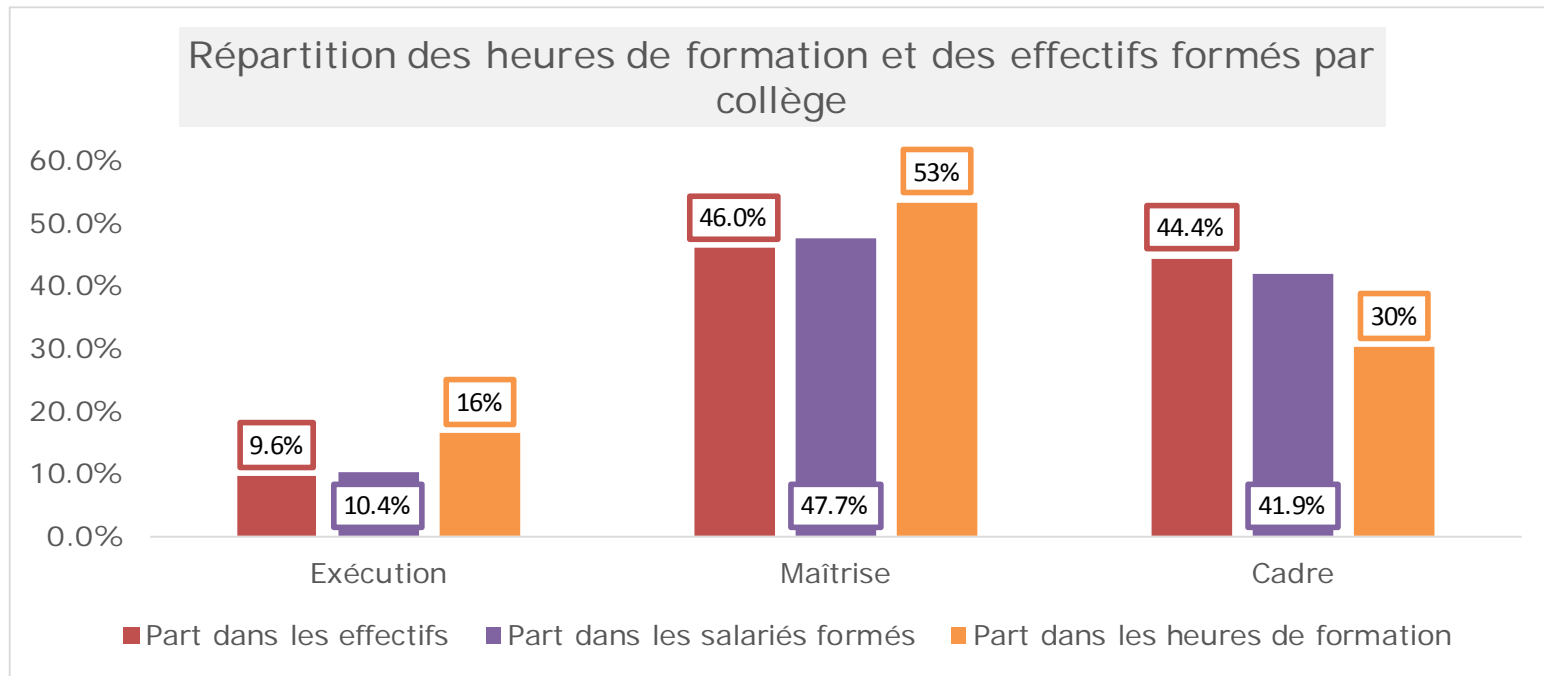
Nb d'heures moyen de formation par salarié formé 2017



Source bilan social

- o La plage E est la plage qui bénéficie du meilleur taux d'accès à la formation, alors que les effectifs « sans plage » bénéficient du plus grand nombre d'heures moyen.
- o On ne constate pas de rupture particulière depuis 2013, sauf pour la plage I : nombre d'heures de formation et taux d'accès qui diminuent très fortement sur la période.

Analyse par collège : un effort formation orienté principalement vers les collèges Exécution et Maîtrise

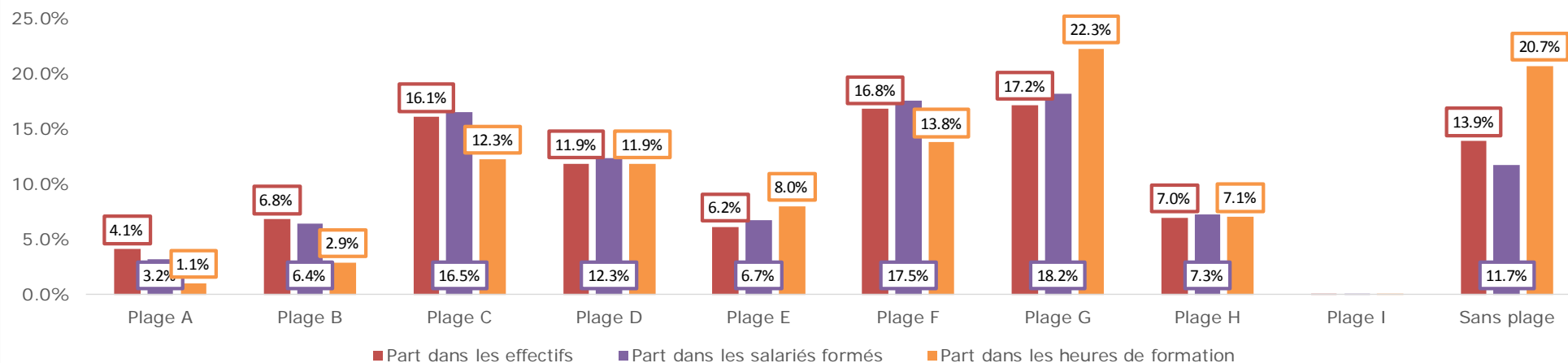


Source bilan social

- Nous ne bénéficions pas dans le Bilan Social de données relatives aux dépenses formations par collège. Nous ne mesurons donc ici l'« effort de formation » que sur le nombre d'heures de formation dispensées et le nombre de salariés formés.
- Sur la base de ces deux données, on constate que l'effort de formation est réparti de façon assez proportionnelle au sein des différents collèges. On note néanmoins que les collèges Exécution et Maîtrise bénéficient d'un nombre d'heures de formation et d'un nombre de salariés formés proportionnellement plus élevés que la part que ces collèges représentent dans les effectifs de l'entreprise.

Analyse par plage : un effort de formation proportionnellement appuyé pour les plages G et « sans plage »

Répartition des heures de formation et des effectifs formés par plage



Source bilan social

- Nous ne bénéficions pas dans le Bilan Social de données relatives aux dépenses formations par plage. Nous ne mesurons donc ici l'« effort de formation » que sur le nombre d'heures de formation dispensées et le nombre de salariés formés.
- Sur la base de ces deux données, on constate que l'effort de formation est réparti de façon assez proportionnelle au sein des différentes plages. On note néanmoins :
 - Une plage A proportionnellement moins formée que les autres
 - Une plage G proportionnellement davantage formée que les autres (aussi bien en termes d'heures de formation que de nombre de salariés concernés)
 - Un effectif « sans plage » qui consomme une grande part des heures de formation.

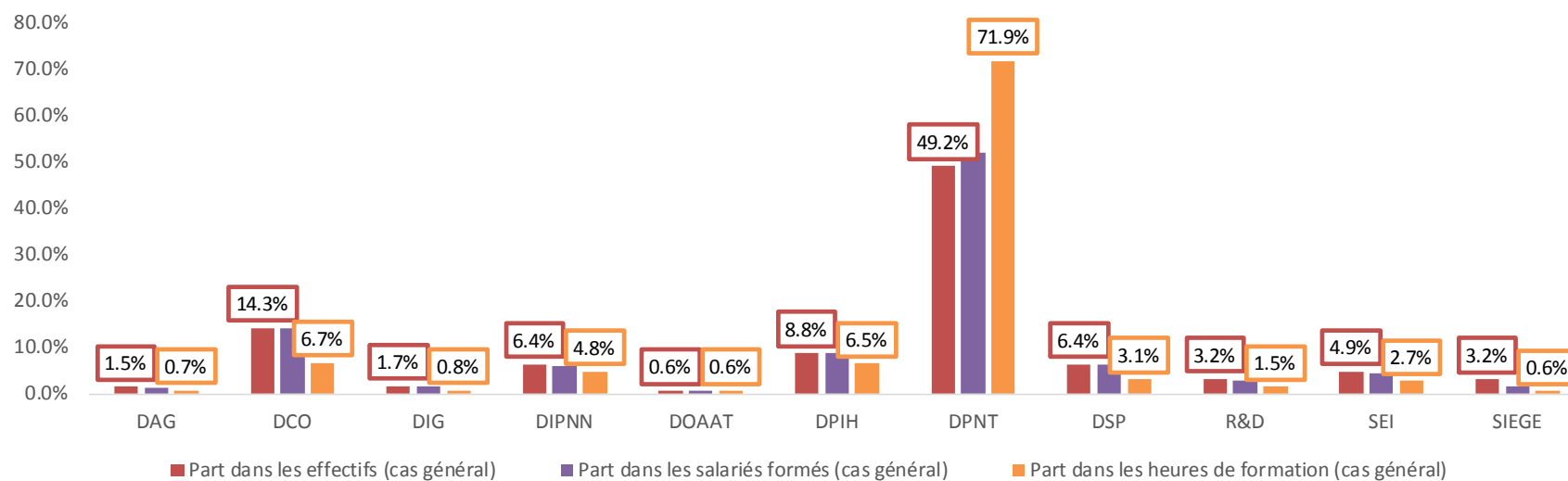
Analyse par direction : un effort de formation proportionnellement appuyé pour la DPNT

Chiffres clés formation 2017 par direction

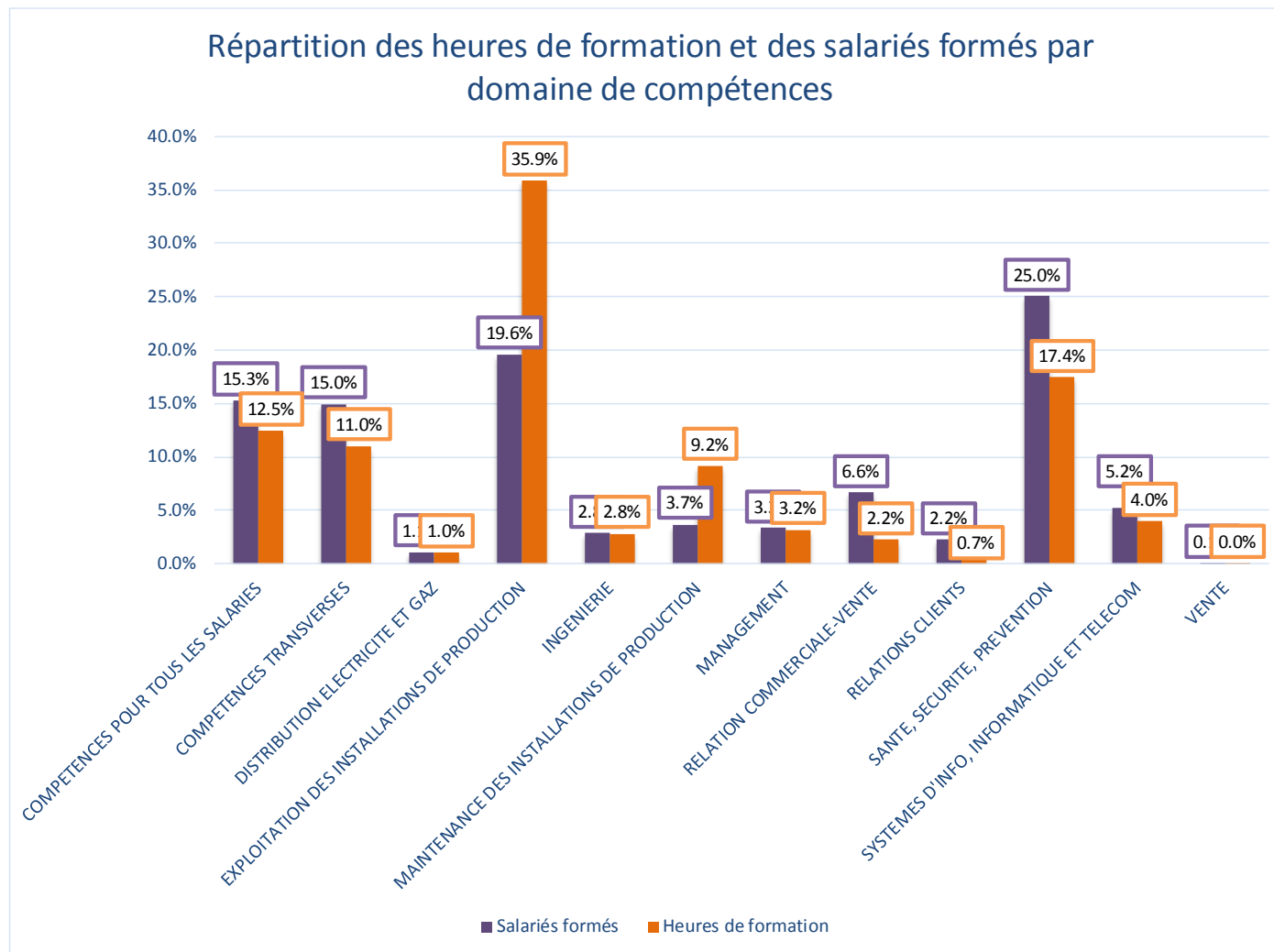
	DAG	DCO	DIG	DIPNN	DOAAT	DPIH	DPNT	DSP	R&D	SEI	SIEGE
Effectif total	985	9484	1154	4224	419	5825	32698	4236	2131	3240	2107
Effectif statutaire	922	8880	1076	3969	405	5512	30823	3943	1942	3013	1753
Nb salariés formés total	732	7725	915	3390	350	4939	28769	3500	1675	2468	976
Nb salariés formés statutaire	732	7707	899	3355	350	4930	28702	3470	1555	2433	865
Nb d'heures de formation total	26 187	252 410	28 916	179 795	23 180	243 629	2 695 435	118 659	60 446	103 004	24 157
Nb d'heures de formation statutaire	26 187	252 080	28 622	178 983	23 180	243 381	2 692 395	117 910	57 057	102 412	22 055
Taux d'accès	74%	81%	79%	80%	84%	85%	88%	83%	79%	76%	46%
Taux d'accès statutaire	79%	87%	84%	85%	86%	89%	93%	88%	80%	81%	49%
Nb d'heures de formation moyen	27	27	25	43	55	42	82	28	28	32	11
Nb d'heures de formation moyen statutaire	28	28	27	45	57	44	87	30	29	34	13

source fichier formation

Répartition des heures de formation et des effectifs formés par direction



Analyse par domaine de compétences



Répartition des heures de formation et des salariés formés par domaine de compétences

	salariés formés		heures	
	NB	%	NB	%
COMPETENCES POUR TOUS LES SALARIES	8 470	15%	467 649	12%
Communication pour tous	555	1%	21 420	1%
Compétences transverses pour tous	3 097	6%	197 387	5%
Contrat de Professionnalisation	0	0%	956	0%
Développement des compétences	284	1%	143 129	4%
Incendie pour tous	125	0%	1 659	0%
Management de projet pour tous	98	0%	4 304	0%
Prévention pour tous des risques	2 444	4%	30 259	1%
Qualité de vie au travail pour tous	512	1%	9 637	0%
Qualité pour tous	0	0%	14	0%
Secourisme pour tous	1 224	2%	53 913	1%
Social, Organisation, Humain	130	0%	4 971	0%
COMPETENCES TRANSVERSES	8 290	15%	414 302	11%
Achats et approvisionnements	497	1%	19 768	1%
Communication	390	1%	15 529	0%
Finance, comptabilité, contrôle de gestion	729	1%	24 060	1%
Formation de formateurs	183	0%	15 525	0%
Immobilier, gestion et sécurité du patrimoine	648	1%	14 063	0%
Juridique	296	1%	12 268	0%
Qualité	2 159	4%	187 905	5%
Ressources humaines	1 445	3%	43 231	1%
Risques Marchés	39	0%	1 203	0%
Sciences humaines, sociales et économiques	1 507	3%	68 278	2%
Services internes	398	1%	12 472	0%
DISTRIBUTION ELECTRICITE ET GAZ	589	1%	39 160	1%
Client Fournisseur	41	0%	2 442	0%
Comptage électricité	181	0%	7 399	0%
Concessions et collectivités territoriales	4	0%	76	0%
Développement gaz	3	0%	112	0%
Exploitation Maintenance gaz	4	0%	479	0%
Réseau électricité	354	1%	28 378	1%
Réseau Gaz	3	0%	274	0%
EXPLOITATION DES INSTALLATIONS DE PRODUCTION	10 885	20%	1 346 862	36%
Chimie Environnement	359	1%	37 917	1%
Combustible Nucléaire	166	0%	26 316	1%
Conduite Thermique à Flamme	97	0%	7 815	0%
Essais	188	0%	32 105	1%
Process hydraulique	986	2%	85 601	2%
Process Nucléaire	6 227	11%	1 002 317	27%
Protection de site	2 352	4%	31 177	1%
Savoirs communs de production	510	1%	123 613	3%
MAINTENANCE DES INSTALLATIONS DE PRODUCTION	2 042	4%	343 871	9%
Automatismes	436	1%	94 342	3%
Electricité Maintenance	168	0%	30 832	1%
Filière Pièces de Rechange	29	0%	1 925	0%
Génie Civil Maintenance	51	0%	6 173	0%
Informatique Industrielle Maintenance	188	0%	23 002	1%
Ingénierie Méthode	157	0%	14 711	0%
Manutention Levage	54	0%	4 836	0%
Mécanique,Robinetterie,Métallurgie et régl.	960	2%	168 050	4%

MANAGEMENT	1 847	3%	119 132	3%
Management de projet	417	1%	21 254	1%
Management des hommes et des organisations	1 362	2%	96 134	3%
Management Qualité Sécurité	67	0%	1 744	0%
RELATION COMMERCIALE-VENTE	3 686	7%	84 220	2%
Marketing	200	0%	7 310	0%
RC-Vente Marché d'Affaires	245	0%	2 838	0%
RC-Vente Marché Particuliers	2 136	4%	56 609	2%
RC-Vente Tous Marchés	1 105	2%	17 464	0%
RELATIONS CLIENTS	1 234	2%	27 908	1%
RC Collectivités Territoriales	35	0%	342	0%
RC Entreprises	26	0%	422	0%
RC Particuliers	1 018	2%	23 066	1%
RC Professionnels	2	0%	91	0%
RC Transverse	153	0%	3 988	0%
SANTE, SECURITE, PREVENTION	13 880	25%	654 947	17%
Incendie	2 078	4%	129 469	3%
México-social	394	1%	5 727	0%
Organisation et méthodes de prévention	1 307	2%	25 320	1%
Prévention des risques professionnels	7 784	14%	350 883	9%
Qualité de vie au travail	10	0%	71	0%
Radioprotection	259	0%	40 057	1%
Secourisme	2 047	4%	103 420	3%
SYSTEMES D'INFO, INFORMATIQUE ET TELECOM	2 894	5%	149 897	4%
Informatique	604	1%	23 874	1%
Systèmes d'information	2 195	4%	118 074	3%
Télécommunications	95	0%	7 949	0%
VENTE	42	0%	1 734	0%
Marketing	21	0%	755	0%
Ventes - Collectivités Territoriales	7	0%	476	0%
Ventes - Entreprises	0	0%	21	0%
Ventes - Particuliers	8	0%	251	0%
Ventes - Professionnels	1	0%	28	0%
Ventes - Transverse	4	0%	203	0%
INGENIERIE	1 575	3%	106 315	3%
Chimie	8	0%	575	0%
Coeur combustible	39	0%	3 361	0%
Conduite et contrôle de projet	65	0%	2 247	0%
Contrôle commande	8	0%	711	0%
Contrôle Commande Instrumentation Informatique	58	0%	4 293	0%
Electricité	221	0%	11 961	0%
Energies renouvelables	150	0%	3 646	0%
Environnement - Déchets	3	0%	196	0%
Environnement Déchets	142	0%	5 790	0%
Equipements sous pression	43	0%	4 984	0%
Fonctionnement Conduite	27	0%	1 647	0%
Génie Civil Géologie	67	0%	4 056	0%
Génie Civil ingénierie	39	0%	2 439	0%
Hydraulique Climatologie	6	0%	368	0%
Informatique industrielle ingénierie	1	0%	126	0%
Installation	23	0%	1 681	0%
Mécanique	104	0%	11 612	0%
Métrologie	5	0%	437	0%
Savoirs communs de l'ingénierie	287	1%	31 975	1%
Sûreté	83	0%	4 645	0%
Sûreté hydraulique	18	0%	563	0%
Sûreté Radioprotection	173	0%	8 879	0%
Topographie	2	0%	126	0%
Total général	55 433	100%	3 755 997	100%

source fichier formation 2017

Analyse par métier

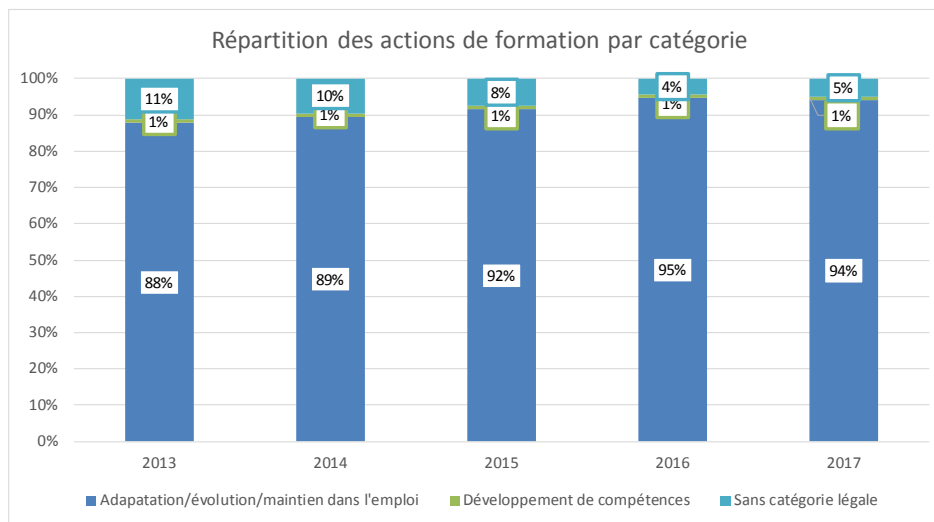
Approche métier

Les 20 métiers comptant le plus de salariés formés	Nb de salariés formés	Les 20 métiers consommant le plus d'heures de formation	Nb d'heures
CHARGE DE RELATION CLIENT	4 163	AGENT DE TERRAIN	416 254
AGENT DE TERRAIN	2 546	CONDUCTEUR D'EXPLOITATION	354 570
CHARGE INTERVENTION ET/OU SURVEILLANCE MECAN CHAUDRON ROBIN	2 435	CHARGE INTERVENTION ET/OU SURVEILLANCE MECAN CHAUDRON ROBIN	214 585
CHARGE DE PREPARATION ET/OU D'AFFAIRE MECAN CHAUDRON ROBIN	2 337	CHARGE DE PREPARATION ET/OU D'AFFAIRE MECAN CHAUDRON ROBIN	183 229
CONDUCTEUR D'EXPLOITATION	1 991	CHARGE DE RELATION CLIENT	148 424
CHARGE D'INGENIERIE DE PROJET TECHNIQUE DEVELOPPEMENT	1 922	CHARGE INTERVENT ET/OU SURVEILLANCE AUTO ELECTRO, INFO INDUS	146 285
CHARGE INTERVENT ET/OU SURVEILLANCE EXPLOITATION HYDRAULIQUE	1 671	CHARGE INTERVENT ET/OU SURVEILLANCE EXPLOITATION HYDRAULIQUE	106 895
CHARGE D'INGENIERIE MECANIQUE CHAUDRONNERIE ROBINETTERIE	1 273	CHARGE D'INGENIERIE MECANIQUE CHAUDRONNERIE ROBINETTERIE	92 301
CHARGE D'INGENIERIE FONCTIONNEMENT QUALITE TECHNIQUE	1 189	CHARGE D'INGENIERIE DE PROJET TECHNIQUE DEVELOPPEMENT	88 384
ASSISTANT	982	APPUI TECHNIQUE A L'EXPLOITATION CONDUITE	85 150
CHARGE INTERVENT ET/OU SURVEILLANCE AUTO ELECTRO, INFO INDUS	982	CH INTERVENT ET SURVEILL EN RADIOPROTEC ET PREVENT RISQUES	80 650
CHARGE DE PREPA ET/OU INTERVENTION EN CHIMIE ENVIRONNEMENT	909	CHARGE DE PREPA ET/OU INTERVENTION EN CHIMIE ENVIRONNEMENT	77 836
APPUI TECHNIQUE A L'EXPLOITATION CONDUITE	876	CHARGE D'INGENIERIE FONCTIONNEMENT QUALITE TECHNIQUE	75 831
CHARGE PREPA ET/OU AFF COMBUST DECHETS LOGISTIQUE CHANT NUCL	808	CHARGE PREPA ET/OU AFF COMBUST DECHETS LOGISTIQUE CHANT NUCL	64 684
CH INTERVENT ET SURVEILL EN RADIOPROTEC ET PREVENT RISQUES	758	FORMATEUR	62 416
CHARGE DE PREPARATION ET/OU AFFAIRE AUTO ELECTRO, INFO INDUS	746	CHARGE D'INTERVENTION ET/OU SURVEILLANCE ELECTRICITE CF	58 830
MANAGER COMMERCIAL	722	ENCADRANT D'EQUIPE DE CONDUITE NUCLEAIRE	57 921
AGENT DE PROTECTION DE SITE	720	MPL EXPLOITATION CONDUITE	56 871
FORMATEUR	706	AGENT DE PROTECTION DE SITE	53 815
ACHETEUR	696	CHARGE DE PREPARATION ET/OU AFFAIRE AUTO ELECTRO, INFO INDUS	53 429

94% des actions de formation sont de catégorie 1

○ Les actions de formation du plan de formation doivent être distinguées selon deux catégories :

- Les actions d'adaptation au poste de travail ou celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise (**catégorie 1**) s'inscrivent dans le cadre de l'obligation de l'employeur d'adapter les salariés à leur poste de travail et de veiller à leur capacité à occuper un emploi. Elles sont organisées **pendant le temps de travail** et sont **rémunérées au taux normal**. En cas de dépassement de l'horaire habituel de travail, elles donnent lieu à l'application des règles sur les heures supplémentaires (paiement des heures majorées...) ou, pour les salariés à temps partiel, des règles sur les heures complémentaires.
- Les **actions de développement des compétences (catégorie 2)** portent sur le développement des compétences allant au-delà de la qualification professionnelle du salarié. Elles doivent faire l'objet d'un accord écrit fixant les engagements de l'entreprise vis-à-vis du salarié si celui-ci suit la formation avec assiduité et réussit les évaluations prévues. Les actions de développement des compétences peuvent s'effectuer **pendant le temps de travail** ou, avec l'accord du salarié, **en dehors du temps de travail**, dans la limite de 80 heures par an et par salarié (ou à 5% du forfait, pour les salariés en forfaits jours ou heures sur l'année).



Utilisation des différents dispositifs formation

Evolution de l'utilisation des dispositifs : CIF, BC, VAE, CPF, PP (via employeur)

	2016		2017	
	Effectif	Nb heures	Effectif	Nb heures
CIF	129	-	115	-
Bilan de compétences	7	422	93	1 773
VAE	72	1 022	84	1 430
CPF	5	98	84	11 452
Période de professionnalisation	377	80 593	311	70 875
Actions de formation diplômantes	565	121 767	403	98 341

source : bilans formation 2016/2017

Actions de formations certifiantes en 2017

	Nb d'Heures	Nb de Stagiaires
REFERENCE ARCADRE	15 266	112
(REFERENCE) FPCAE DIPLOMANTE OU NON	37 147	95
MANAGEMENT DE PROJET : CERTIFICATION PRINCE2 FONDATION	1 501	71
(REFERENCE) CAP INITIATIVE CADRE	9 148	23
(REFERENCE) CAP INITIATIVE MAITRISE	8 292	16
BTS NEGOCIATION RELATION CLIENT (NRC)	6 212	14
MASTER GRANDE ECOLE	4 426	12
(REFERENCE) CAP EXECUTION CADRE	2 460	7
VAE ASSISTANTES BTS - BAC	361	7
(REFERENCE) FPCAE DIPLOMANTE OU NON	2 048	6
BTS MANAGEMENT DES UNITES COMMERCIALES	2 228	5
(REFERENCE) CAP CADRE	1 732	4
CAP INITIATIVE MAITRISE	1 568	4
EXECUTIVE MBA	945	4
MANAGEMENT DE PROJET : OBTENIR LA CERTIFICATION PRINCE2 F	56	4
(REFERENCE) CAP MAITRISE	527	3
(REFERENCE) VAE VALIDATION DES ACQUIS D'EXPERIENCE	187	2
CAP INITIATIVE MAITRISE	917	2
CYCLE SUPERIEUR DE MANAGEMENT	672	2
FORMATION INGENIEUR DES TECHNIQUES DE L'INDUSTRIE	475	2
FORMATION INGENIEUR ISUPFERE	803	2
MASTER METIERS DE LA COMMUNICATION	718	2
CAP INITIATIVE CADRE	312	1
CYCLE PREPARATOIRE INGENIEUR DUT+3	242	1
DIU PRATIQUE MEDICALE EN SANTE AU TRAVAIL	35	1
PROGRAMME DE MANAGEMENT GENERAL	63	1
Total général	98 341	403

Source : fichier formations certifiantes

Analyse des taux de réalisation (en heures) des OFE Transverses

Taux de réalisation des heures de formations prévisionnelles par OFE Transverses					
	Taux d'atteinte global	Taux d'atteinte maxi	Entité correspondante	Taux d'atteinte mini	Entité correspondante
Accompagner les politiques de prévention sécurité	94%	189%	DAG	78%	Siège
Pour la DAG : Des actions locales non prises en compte dans les prévisions ont finalement été intégrées					
Pour le Siège: Le siège a été contraint de revoir son processus de mise en œuvre de certaines formations, notamment celles liées au secourisme					
Intégrer et professionnaliser les nouveaux arrivants dans les métiers techniques	74%	99%	DOAAT	20%	DSEI
Au global : Réalisation inférieure aux prévisions liées à une diminution des embauches.					
Pour la DSEI : Prévisions sur-estimées					
Intégrer et professionnaliser les nouveaux arrivants dans les métiers commerciaux	121%	326%	DSEI	20%	DCO
Pour la DESI : Impact des formations compteur numérique destinées aux métiers commerciaux					
Pour la DCO : Prévisions sur-estimées					
Intégrer et professionnaliser les nouveaux arrivants dans les métiers support	114%	155%	DAG	90%	DSP
Au global : Prévisions atteintes et parfois dépassées					
Pour la DAG : Report de formations prévues fin 2016 sur le premier trimestre 2017					
Formation promotionnelle	93%	93%	Cadres	93%	Maîtrise
97 salariés ont obtenu leur diplôme en 2017 dont 69% ont été reclassés en collège cadre et 31% en collège maîtrise					
Accompagnement de la promotion	105%	129%	Pass cadre	105%	Ambition cadre
Accroître les compétences en matière de prise en compte de la biodiversité et de maîtrise des pratiques de dialogue et de concertation sur les questions environnementales	114%				
Comprendre nos enjeux diversité et renforcer nos compétences en matière de prévention des discriminations et de prise en compte du handicap	52%				
Evolution de l'offre vers un parcours digital					
Intégrer et professionnaliser les managers	79%	105%	Siège	46%	DSEI
Le nombre d'heures des pass MPL et MDL ont diminué en moyenne de 17%, via un parcours de formation BLENDED.					
DSEI : Réalisations de saisies après arrêts des saisies					
Développer des compétences ciblées en matière de contract management	109%				

Analyse des taux de réalisation (en heures) des OFE Techniques, support, commerce

Taux de réalisation des heures de formations prévisionnelles par OFE Techniques

Taux d'atteinte global	Taux d'atteinte maxi	Entité correspondante	Taux d'atteinte mini	Entité correspondante
Assurer le maintien des compétences nécessaires à l'excellence et à la performance de l'ingénierie de l'exploitation et de la maintenance				
87%	91%	DPNT	44%	DSEI
<i>DSEI : événements conjonctuels de l'année 2017 et difficultés structurelles d'accès à plusieurs formations</i>				

Développer des compétences nouvelles dédiées au déploiement de projets techniques stratégiques				
62%	65%	DPNT	48%	DSEI
<i>Réalisé nettement en dessous des prévisions en heures. DPNT : certaines formations projet ont été ré-arbitrées au profit d'activités opérationnelles prioritaires.</i>				

Taux de réalisation des heures de formations prévisionnelles par OFE Support

Taux d'atteinte global	Taux d'atteinte maxi	Entité correspondante	Taux d'atteinte mini	Entité correspondante
Maintenir les compétences nécessaires à l'excellence et à la performance des métiers supports				
94%	198%	Filière SI	47%	Filière finance
<i>Filière finance : effet périmètre. Certaines formations sont comptabilisées dans l'OFE ci-dessous.</i>				

Développer des compétences nouvelles dans les métiers et les filières support pour accompagner les transformations de l'entreprise				
100%	109%	Filière SI	37%	Dag
<i>DAG : un certain nombre de parcours entamés en 2017 ne sont pas achevés au 31.12.2017</i>				

Taux de réalisation des heures de formations prévisionnelles par OFE Commerce

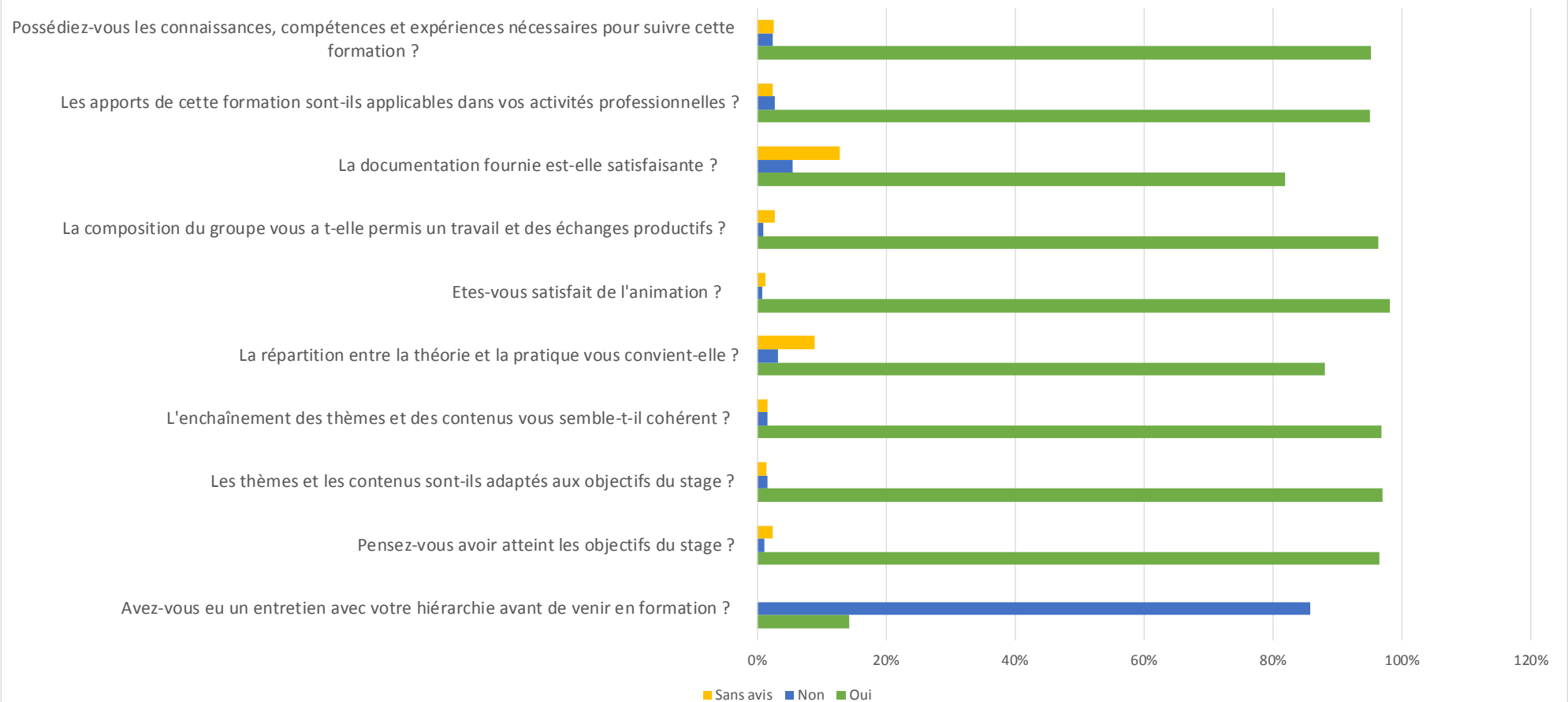
Taux d'atteinte global	Taux d'atteinte maxi	Entité correspondante	Taux d'atteinte mini	Entité correspondante
Développer les compétences commerciales et numériques en soutien de la compétitivité				
70%	288%	DSEI	64%	DCO

DSEI : impact des formations numériques.

Analyse des questionnaires d'évaluation

Questionnaires d'évaluation (panel 62 155 stagiaires soit 15.7% des stagiaires)

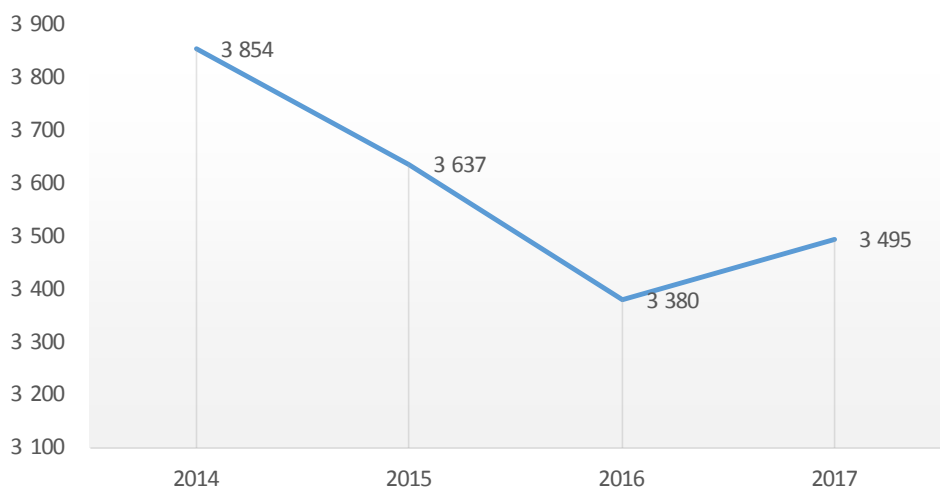
Des évaluations par questionnaires très positives



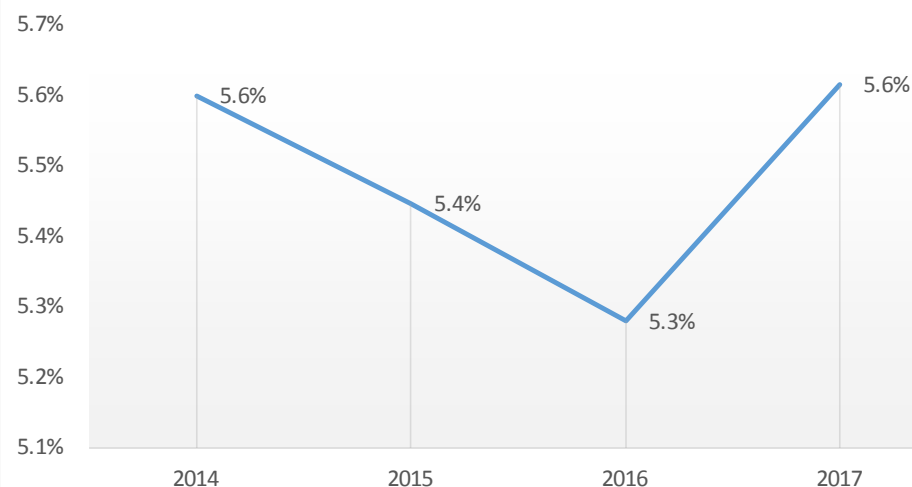
Alternance

Un rebond du recours à l'alternance...

Nombre d'alternants au 31.12



Taux d'alternants dans les effectifs au 31.12



- Avec 3 495 salariés en alternance présents dans les effectifs au 31.12.2017, le recours à l'alternance d'EDF SA connaît un rebond de 3.4% en 2017 après avoir diminué pendant trois exercices consécutifs (-7.1% en 2016, -5.6% en 2015).
- Le taux d'alternants dans les effectifs tel que présenté dans le bilan emploi s'établit ainsi à 5.6%, l'entreprise dépassant à nouveau cette année le seuil légal de 5%.

...qui concerne essentiellement les contrats en apprentissage

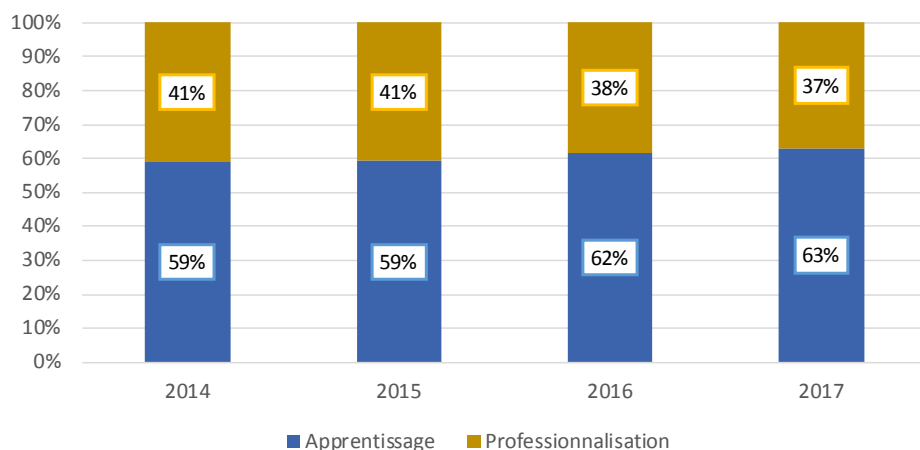
Nombre d'alternants présents au 31.12 par dispositif

	2014	2015	2016	2017	Var. (%)	Diff.
Apprentissage	2 274	2 159	2 084	2 205	5.8%	121
Professionalisation	1 580	1 478	1 296	1 290	-0.5%	-6

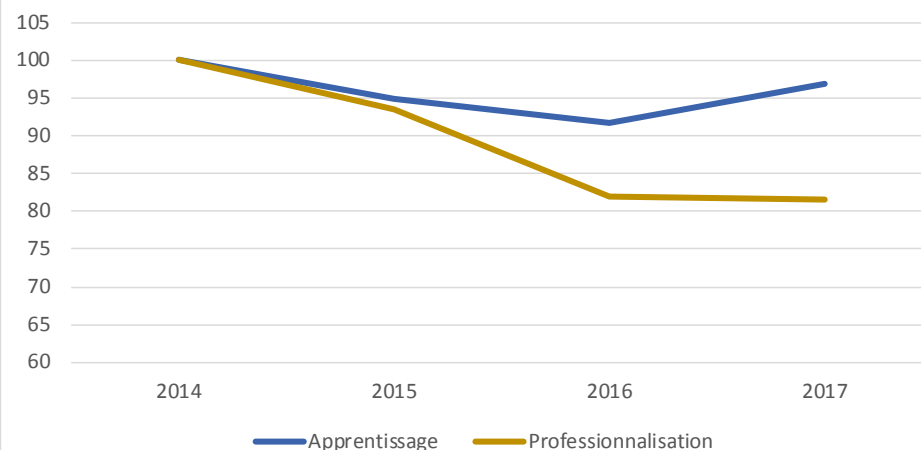
(source : Bilan Alternance 2016)

- La volonté de l'entreprise de privilégier les contrats en apprentissage par rapport aux contrats de professionnalisation porte progressivement ses fruits.
- Au 31.12.17, 63% des contrats d'alternance sont des contrats d'apprentissage. Le nombre de contrats de professionnalisation présents en fin d'année diminue de 0.5% en 2017.

Répartition des contrats en alternance au 31.12 par dispositif



Evolution du recours à l'alternance par dispositif - photographie au 31.12 (2014=100)



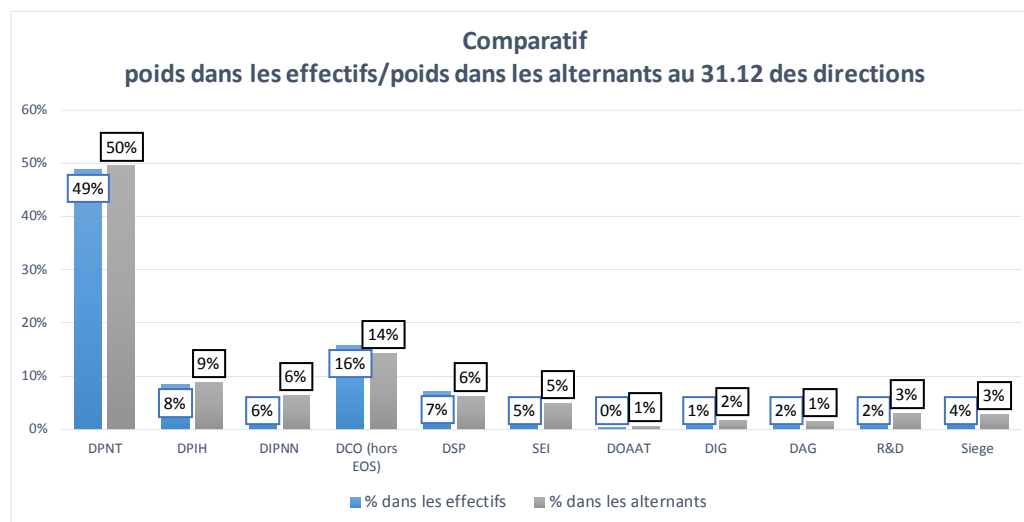
Recours à l'alternance par direction, une répartition plutôt homogène...

- Si la DPNT et la DCO représentent à elles seules 65% des alternants au 31.12, on constate que, relativement au poids de chaque direction dans les entreprises d'EDF SA, le recours à l'alternance est réparti de façon assez proportionnelle.
- Les évolutions les plus importantes observées en 2017 quant au recours à l'alternance des différentes directions concernent la DPNT qui voit ses effectifs en alternance augmenter de 6.4%. On note des évolutions similaires à la SEI et la DSIP. La DIG et le siège en revanche semblent diminuer de façon assez conséquente leur utilisation de l'alternance, le taux d'alternants restant cependant très conséquent pour le siège (7.4%).

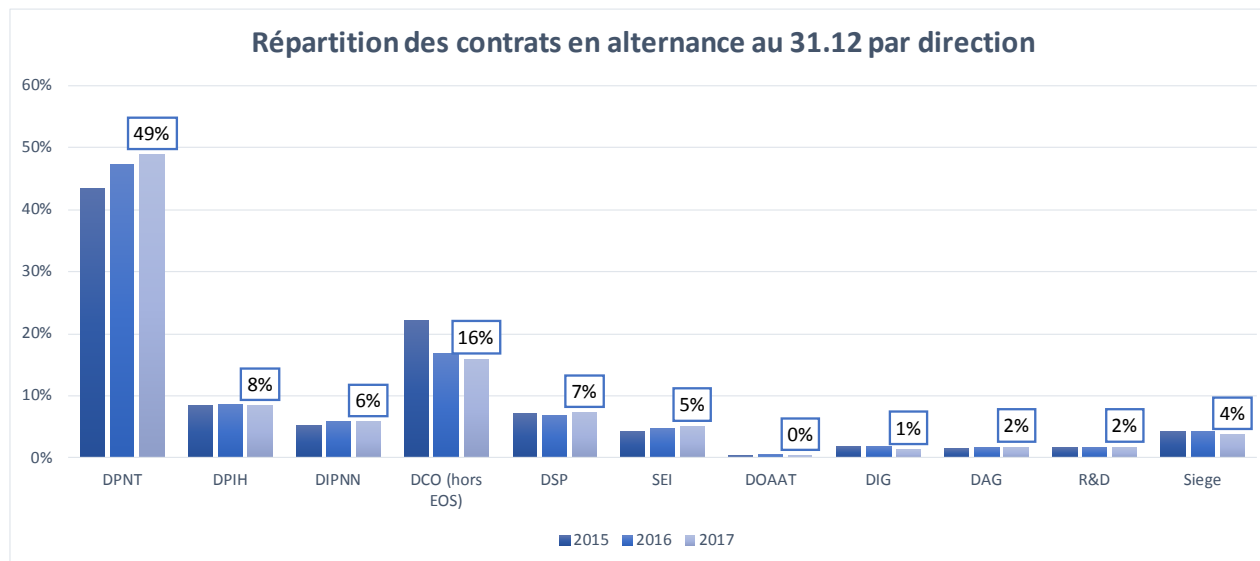
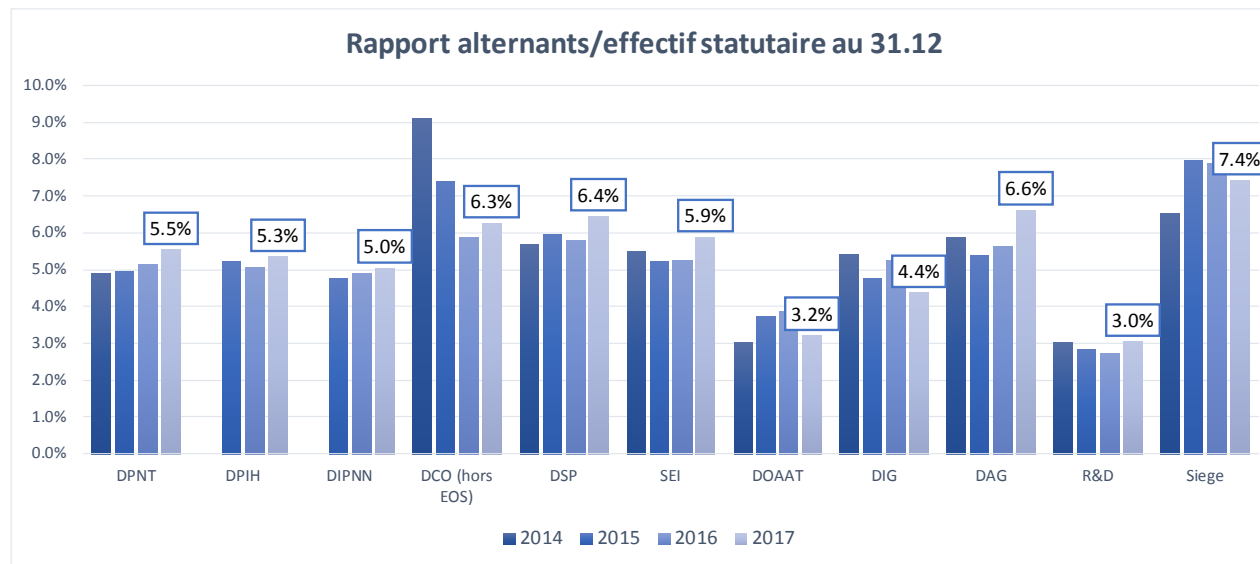
Nombre d'alternants présents au 31.12 par direction

	2014	2015	2016	2017	Var. (%)	Diff.
DPNT		1 578	1 602	1 704	6.4%	102
DPIH	nc	306	288	294	2.1%	6
DIPNN		191	194	200	x 2.9	6
DCO (hors EOS)	nc	799	568	556	-2.1%	-12
DSP	nc	258	236	254	7.6%	18
SEI	nc	156	157	177	12.7%	20
DOAAT	nc	16	16	13	-18.8%	-3
DIG	nc	64	63	47	-25.4%	-16
DAG	nc	54	55	61	10.9%	6
R&D	nc	60	55	59	7.3%	4
Siege	nc	155	146	130	-11.0%	-16
Total	3 854	3 637	3 380	3 495	3.4%	115

(source : Bilan Alternance 2016)



... Avec des taux d'alternants toutefois plus élevés au siège, et plus faibles à la DOAAT et à la DIG, la DCO poursuivant sa politique de stabilisation des effectifs en alternance



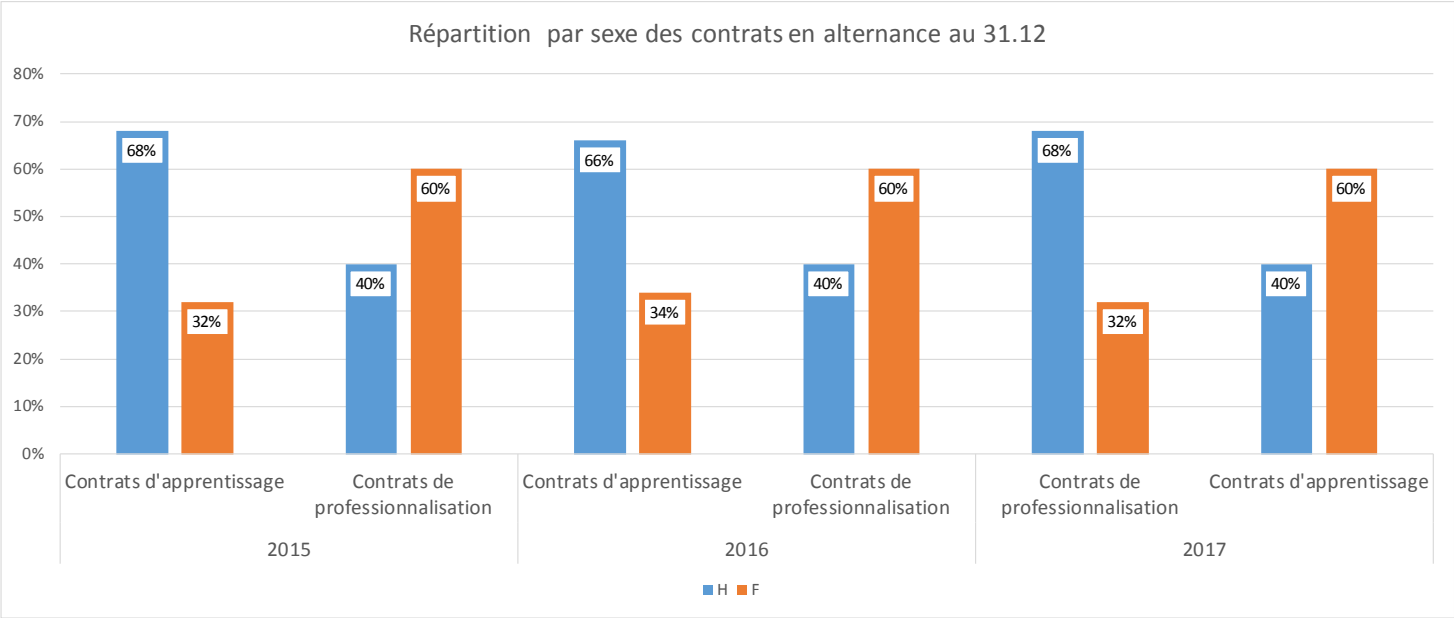
Le taux de féminisation des contrats en alternance perd 0.9 pt

- Le poids des femmes dans les contrats en alternance perd 0.9 pt en 2017, sous l'effet notamment de la diminution des contrats de professionnalisation, nettement plus féminins.
- En la matière, il existe cependant des disparités très importantes en fonction des directions de rattachement.

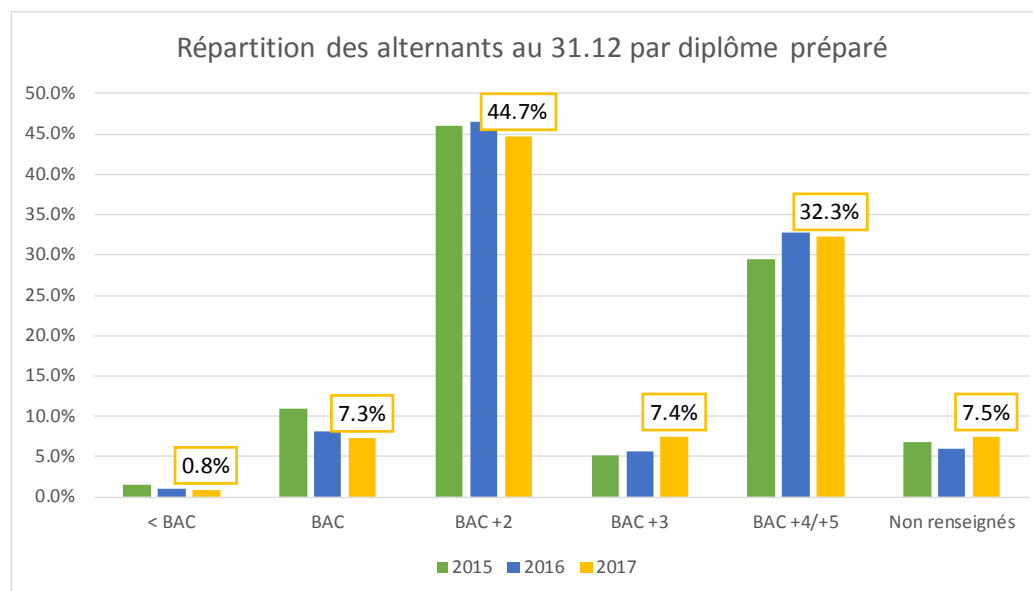
Répartition des contrats en alternance au 31.12 par sexe et direction

	F	H	Effectif
COMMERCE OPTIM TRADING SEI	54.9%	45.1%	749
DI INNOV STRAT PROGRAMMATION	50.0%	50.0%	2
DIR INGENIERIE ET PROJET NN	46.0%	54.0%	200
DIR PARC NUCLEAIRE THERMIQUE	35.0%	65.0%	1 704
DIR STRATEGIE ET COORDINATION	35.6%	64.4%	59
DIR TRANSFO EFFICACITE OPER	52.7%	47.3%	368
DIRECTION COMMUNICATION GROUPE	81.8%	18.2%	11
DIRECTION INTERNATIONALE	100.0%	0.0%	1
DRH GROUPE	60.6%	39.4%	33
FINANCES	73.1%	26.9%	26
POLE ENERGIES RENOUVELABLES	28.2%	71.8%	294
PRESIDENCE DG	83.8%	16.2%	37
SECRETARIAT GENERAL	78.6%	21.4%	14
Total	42.6%	57.4%	3 498

Source fichier des effectifs au 31.12.2017



Plus de 70% des alternants, quel que soit leur type de contrat, préparent des diplômes de niveau III et de niveau II



Répartition du nombre d'alternants au 31.12 par diplôme préparé

	2014	2015	2016	2017	Var. (%)	Diff.
< BAC	nc	55	35	29	-17.1%	-6
BAC	nc	400	273	256	-6.2%	-17
BAC +2	nc	1 674	1 571	1 562	-0.6%	-9
BAC +3	nc	186	189	259	37.0%	70
BAC +4/+5	nc	1 074	1 107	1 128	1.9%	21
Non renseignés	nc	249	205	261	27.3%	56
Total	3 854	3 638	3 380	3 495	3.4%	115

(source : Bilan Alternance 2016)

Un taux de remplacement des contrats en alternance qui s'établit à 105.6%

- 2 152 contrats en alternance ont été signés en 2017, ce qui constitue une augmentation de 10.6% par rapport à 2016.
- On observe ainsi un taux de remplacement des contrats en alternance de 105.6% contre 88.3% en 2016.
- On constate que le nombre d'embauches sous contrat de professionnalisation augmente également, même si cette augmentation est nettement moins importante que celle des contrats en apprentissage.

Mouvements des alternants sur l'année

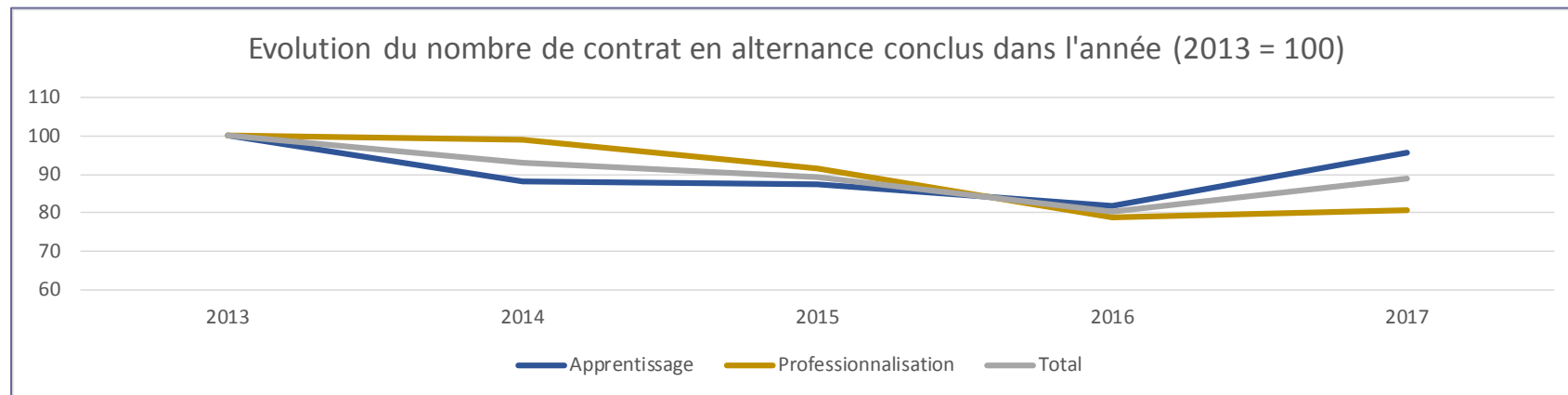
	2015	2016	2017	Var. (%)	Diff.
Alternants au 31.12.N-1	3 854	3 637	3 380	-7.1%	-257
Fins de contrats sur l'année	2 374	2 202	2 037	-7.5%	-165
Nouveaux contrats sur l'année	2 157	1 945	2 152	10.6%	207
Solde au 31.12	3 637	3 380	3 495	3.4%	115

source bilan emploi

Nombre de contrats en alternance conclus dans l'année

	2013	2014	2015	2016	2017	Var 17/16	Diff 17/16
Apprentissage	1 341	1 185	1 171	1 099	1 285	16.9%	186
Professionnalisation	1 075	1 065	986	846	867	2.5%	21
Total	2 416	2 250	2 157	1 945	2 152	10.6%	207

source bilan social



Une part d'alternants embauchés qui reste stable : 27.5% d'entre eux voient leur contrat transformé en CDI à l'issue de leur alternance

Part des alternants dans les embauches

	2016		2017	
	Alternants	% d'alternants	Alternants	% d'alternants
DAG	1	20%	0	-
DCO (hors EOS)	19	79%	41	36.0%
DIG	3	60%	2	40.0%
DIPNN	25	31%	19	16.4%
DOAAT	3	17%	7	41.2%
DPIH	51	41%	49	41.9%
DPNT	431	39%	356	35.8%
DSP	22	18%	30	25.9%
R&D	4	6%	5	7.7%
SEI	42	32%	49	33.3%
Siège	2	20%	2	22.2%
Total	603	36.0%	560	32.9%

(sources : embauches CDD et alternants 2017)

Part d'alternants embauchés

	2016	2017
Alternants sortants	2202	2037
Alternants embauchés	603	560
Part d'alternants embauchés	27.4%	27.5%

(source : Bilan Alternance 2017)

- Dans l'accord compétences, EDF SA se fixe comme objectif que 25% des embauches soient issues de l'alternance.
- En 2017, l'objectif est à nouveau atteint, même si le nombre d'alternants recrutés diminue de 7.1%. En effet, avec 560 alternants embauchés, les alternants représentent 32.9% des recrutés.
- La part des alternants qui sont embauchés à l'issue de leur contrat en alternance reste stable à 27.5%.
- En 2017, 30 nouveaux alternants en situation de handicap (13 en contrats d'apprentissage et 17 en contrats de professionnalisation) ont été accueillis au sein d'EDF SA, pour un objectif de 30 alternants minimum par an fixé par l'accord Handicap 2016-2018.