



Politique
Prévention santé sécurité
Groupe EDF

Périmètre concerné	Groupe EDF Dans le respect des lois et règlements locaux, et dans le respect des règles de gouvernance des sociétés du Groupe, en particulier l'indépendance de gestion des filiales régulées
Références amont	Raison d'être
Références aval	Cadre de référence BEST, Règles vitales du Groupe et Note d'application DRH A 23-29
Propriétaire	Engagement signé par les membres du COMEX
Rédacteurs	Caroline Chanavas , Directrice exécutive Groupe en charge de la Direction des Ressources Humaines Groupe Béatrice Prud'homme et Didier Faucon , Direction Prévention santé sécurité Groupe - DRH Groupe
Version	V 3.0 du 8 avril 2024

Cette politique Prévention santé sécurité du groupe EDF, annule et remplace la politique santé sécurité Groupe du 21 avril 2021. Elle est établie en cohérence avec les politiques du Groupe et en particulier :

- La politique Principes de fonctionnement, Maitrise des Risques et Contrôle interne
- La politique de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE)
- La politique sûreté nucléaire Groupe EDF

Elle s'inscrit dans la démarche Devoir de vigilance et les engagements relatifs à la santé sécurité sont repris dans le référentiel Devoir de vigilance du groupe EDF (EDF SA et les sociétés qu'elle contrôle) et vis-à-vis de ses relations d'affaires.

Notre premier devoir est de protéger la vie des femmes et des hommes qui font le Groupe et notre force. Ensemble, il est important d'être attentif à la santé physique et psychologique des salariés du Groupe et de nos partenaires. Notre priorité absolue est donc de la protéger, d'atteindre le zéro blessé et en premier lieu d'éradiquer les accidents graves et les accidents mortels. Notre mobilisation collective est une source de fierté pour chacune et chacun d'entre nous.

La santé et la sécurité sont indissociables chaque jour de toutes nos activités. Un travail bien fait est un travail fait en sécurité. L'exemplarité des dirigeants et des managers est essentielle. Ils créent les conditions organisationnelles nécessaires au développement de notre culture de santé, de sécurité et de prévention. Ils portent la responsabilité de la mise en œuvre des exigences de cette politique et de l'ensemble des plans d'action associés. Chacune et chacun dans le cadre de ses prérogatives, de ses moyens et de ses compétences est responsable, au quotidien, de sa santé, de sa sécurité et de celles des femmes et des hommes qui l'entourent. La contribution à la prévention, de la préparation au retour d'expérience en passant par la réalisation de l'activité, est un élément de notre professionnalisme.

Les préventeurs contribuent activement au déploiement de la politique, partagent les pratiques, contribuent à la résolution collective de problèmes, développent de nouvelles connaissances, construisent des standards opérationnels et des référentiels de compétences, transfèrent les savoirs. Membres d'une filière disposant d'une gouvernance Groupe, ils apportent, avec les équipes médicales, leur concours permanent et transdisciplinaire aux équipes au plus près du terrain.

Le dialogue permanent avec les représentants du personnel, notamment dans les instances représentatives du personnel contribue à l'amélioration continue de la sécurité et des conditions de travail.

Les salariés de nos partenaires et les intérimaires qui interviennent sur les sites du Groupe sont considérés avec la même attention que nos salariés. La mieux-disance en santé sécurité est favorisée dans les contrats de prestations. Des partenariats forts et de proximité sont mis en place pour obtenir ensemble des progrès durables et mesurables.

Nous attendons de chaque acteur, salarié du Groupe, intérimaire, salarié de nos partenaires, manager et dirigeant qu'il s'engage personnellement, qu'il soit force de propositions et agisse pour l'amélioration de notre performance en matière de santé sécurité.

Pour amplifier l'action engagée :

- Osons interpeller, acceptons de l'être et sachons dire STOP en cas de danger.
- Détectons et traitons de façon appropriée les écarts et en priorité ceux liés aux 10 règles vitales.
- Garantissons la mise en œuvre de nos plans d'action.
- Valorisons les bonnes pratiques.

Notre cause commune, la santé et la sécurité de toutes et tous, constitue la base du bien-être auquel le Groupe aspire au travers de sa Raison d'être. Notre implication sur ce sujet est collective et permanente.

Nous suivrons personnellement et au sein du COMEX la mise en œuvre de cet engagement.

La vie d'abord : aucune urgence ne justifie de prendre des risques !

Luc REMONT, Président Directeur général



Marc BENAYOUN

Directeur exécutif Groupe
en charge du Pôle Clients,
Services & Territoires



Brice BOHUON

Directeur exécutif Groupe
en charge du Secrétariat
Général du Groupe



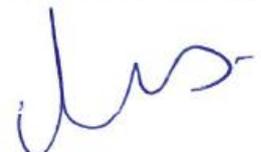
Béatrice BUFFON

Directrice exécutive Groupe en
charge de la Direction
Internationale.
Présidente Directrice générale
d'EDF Renouvelables



Caroline CHANAVAS

Directrice exécutive Groupe
en charge de la Direction des
Ressources Humaines Groupe



Bernard FONTANA

Directeur exécutif Groupe
en charge du Pôle Industrie
et Services.



Xavier GIRRE

Directeur exécutif Groupe
en charge de la Direction
Performance, Impact,
Investissements et Finance



Véronique LACOUR

Directeur exécutif Groupe
Transformation et Efficacité
Opérationnelle



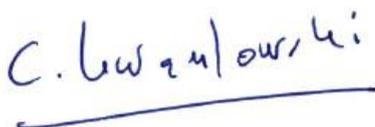
Thierry LE MOUROUX

Directeur exécutif Groupe
en charge de la Direction Projets
et Constructions



Cédric LEWANDOWSKI

Directeur exécutif Groupe
en charge de la Direction
Production Nucléaire et
Thermique



Simone ROSSI

Directeur exécutif Groupe
Directeur général d'EDF Energy



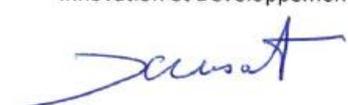
Alain TRANZER

Directeur exécutif Groupe
en charge de la Direction
Ingénierie et Supply chain



Xavier URSAT

Directeur exécutif Groupe
en charge de la Direction
Stratégie,
Technologies,
Innovation et Développement



10 règles vitales pour éradiquer les accidents graves et les accidents mortels

- Je me protège toujours contre les chutes de hauteur et je protège les autres des chutes d'objets
- Je ne travaille et je ne conduis jamais sous l'influence de l'alcool ou de drogues
- Je ne travaille que sur les équipements dont les sources d'énergie sont isolées
- J'utilise toujours les protections spécifiées quand je travaille sous tension ou à proximité
- Je maintiens toujours une distance de sécurité vis-à-vis des équipements ou engins en mouvement
- Je ne passe jamais sous une charge suspendue et je maintiens avec elle une distance de sécurité
- Je ne pénètre jamais dans un espace confiné sans autorisation, sans contrôle d'atmosphère et sans surveillance
- Je porte toujours un gilet de sauvetage quand je travaille à proximité de l'eau en absence de protection collective
- J'utilise les protections (ceinture, casque...), je respecte les limitations de vitesse, je ne manipule ni téléphone ni GPS quand je conduis un véhicule
- Je ne franchis jamais un balisage, y compris de tir radiographique, sans y être autorisé

10 exigences pour décliner la politique Prévention santé sécurité Groupe

- 1) Tout écart aux règles vitales est analysé et traité.
- 2) Chaque entité évalue régulièrement (*a minima* tous les 3 ans et avec l'appui de pairs) son système de management de la santé et de la sécurité selon le cadre de référence BEST et définit les axes de progrès à mettre en place en fonction de sa situation.
- 3) Les managers placent la sécurité au cœur de leur présence terrain sur site industriel ou tertiaire dans une posture d'appui à leurs équipes et organisent un point prévention au démarrage de toute réunion managériale.
- 4) Un volet dédié santé sécurité est inclus dans l'entretien annuel de progrès (EAP).
- 5) Les managers et les salariés sont formés à la santé sécurité.
- 6) Les accidents font l'objet d'une analyse dont le niveau de profondeur est fonction de la gravité réelle et potentielle des conséquences pour identifier les causes, définir les actions de prévention et éviter la survenue de situations similaires.
- 7) Des visites communes de directions EDF et partenaires sont réalisées sur le terrain.
- 8) Un objectif quantifiable d'amélioration continue est inscrit dans chaque contrat de performance.
- 9) Les salariés sont accueillis par leur manager à leur retour après un arrêt de travail.
- 10) La vigilance partagée est mise en œuvre et sa pratique valorisée.

1. Consolider le socle santé sécurité du Groupe

Le Groupe a fixé **10 règles vitales**, repères incontournables pour prévenir les accidents graves¹ et les accidents mortels. Chaque acteur identifie les risques auxquels il est confronté dans son activité et les règles vitales correspondantes ainsi que les parades à mettre en œuvre. Il applique et respecte strictement les procédures de travail et les règles de sécurité. Tout écart à ces règles doit être analysé et traité (Exigence 1).

Chaque entité évalue régulièrement (*a minima* tous les 3 ans et avec l'appui de pairs) son système de management de la santé et de la sécurité selon le cadre de référence **BEST** et définit les axes de progrès à mettre en place en fonction de sa situation (Exigence 2).

Les **managers** jouent un rôle essentiel en termes de santé et sécurité avec en incontournables : la sécurité au cœur de la présence terrain sur site industriel ou tertiaire dans une posture d'appui à leurs équipes et l'organisation d'un point de prévention au démarrage de toute réunion managériale (Exigence 3).

L'évaluation du professionnalisme en santé sécurité est intégrée dans les entretiens réguliers entre managers et salariés. Un volet dédié santé sécurité est inclus dans l'entretien annuel de progrès (EAP) (Exigence 4). Il aborde en particulier la question des compétences et des comportements

Les managers et les salariés sont formés aux démarches de prévention santé sécurité (Exigence 5). La formation au secourisme est favorisée, encouragée. Tout nouvel embauché est informé des 10 règles vitales du Groupe et des 10 exigences à appliquer. Il est aussi sensibilisé aux gestes qui sauvent.

Les accidents en service font l'objet d'une analyse dont le niveau de profondeur est fonction de la gravité réelle et potentielle des conséquences pour identifier les causes, définir les actions de prévention et éviter la survenue de situations similaires (Exigence 6). Les analyses des événements à haut potentiel de gravité (HPE) sont collectées et partagées au niveau du Groupe.

Le Groupe s'engage vis-à-vis de ses **partenaires** sur :

- Le partage de la vision santé sécurité par le renforcement de l'alignement managérial des directions des entités EDF et des directions des entreprises partenaires, grâce aux échanges réguliers et à l'établissement de chartes de partenariat, déclinées sur le terrain.
- L'amélioration de la contractualisation par :
 - Une meilleure expression des exigences attendues,
 - L'analyse systématique des réponses des entreprises au travers d'une grille d'autoévaluation santé sécurité,
 - L'utilisation de critères pour valoriser la mieux-disance santé sécurité,
 - La prise en compte du REX des chantiers réalisés.

¹ Un accident grave est un accident du travail, intégré dans le calcul du LTIR, classé comme événement à haut potentiel de gravité (HPE) et conduisant à plus de 60 jours d'arrêt.



Le déploiement d'actions de terrain coconstruites et partagées avec nos entreprises partenaires :

- L'évaluation conjointe des risques et l'identification des conditions de mise en œuvre des règles vitales applicables par les intervenants sur le chantier,
- La connaissance des exigences contractuelles par les acteurs de terrain tant côté donneur d'ordre que partenaire,
- La réalisation des visites communes de directions sur le terrain (Exigence 7), la valorisation de la pratique des « NoGo » et « Stop chantier », ainsi que le signalement de situations dangereuses.

Au-delà de l'objectif prioritaire d'éradiquer les accidents mortels et les accidents graves, le groupe EDF a la volonté d'améliorer de façon continue la prévention des risques en réduisant le nombre d'accidents, les taux de fréquence des accidents (LTIR et TRIR globaux²), le nombre de jours d'absence pour raisons de santé et de sécurité, le nombre de maladies professionnelles.

Un **objectif quantifiable** d'amélioration continue est inscrit dans chaque contrat de performance (Exigence 8).

2. La santé globale : un enjeu fort pour le Groupe

EDF est engagée pour l'amélioration de la santé physique et psychologique de ses salariés au travail, que ce soit sur site ou à distance, et sur la prise en compte des impacts sanitaires liés à ses activités. Progresser sur ce champ mobilise durablement les équipes médicales, les assistants sociaux, les managers, les préventeurs, les responsables des ressources humaines et les partenaires sociaux dans une approche transdisciplinaire.

Nos actions visent à :

- **Continuer à prévenir les risques « métiers »** pour éviter les maladies professionnelles, les troubles musculosquelettiques, à **limiter l'exposition** des intervenants au bruit, aux substances chimiques dangereuses, aux champs électromagnétiques, aux agents biologiques et aussi prévenir les impacts sanitaires de nos activités sur les riverains et l'environnement.
- **Faire référence pour la prévention des risques liés à l'exposition aux rayonnements ionisants** en appliquant, en particulier, le principe ALARA (aussi bas que raisonnablement possible) pour la protection des salariés. Ce domaine constitue une priorité pour les activités du Groupe.
- **Poursuivre la prévention des risques psycho-sociaux et socio-organisationnels** via d'une part, la détection des difficultés rencontrées par les salariés grâce à la sensibilisation des équipes, du management, la mise à disposition des salariés de solutions de soutien, la prévention de l'exposition aux incivilités, violences et agressions externes et, d'autre part, le développement de la confiance et de la responsabilisation.
- **Poursuivre la prévention du risque cardio vasculaire**, cause majeure de décès par malaise, et promouvoir l'activité physique.
- **Développer la prévention des addictions**, au travers d'actions de sensibilisation et en contrôlant la consommation d'alcool et de stupéfiants qui représente un risque pour tous.

² LTIR : Lost Time Incident Rate (taux de fréquence des accidents avec arrêt) - TRIR : Total Recordable Incident Rate (taux de fréquence des accidents avec et sans arrêt)

- **Être vigilant dans l'application des gestes de prévention pour éviter la diffusion d'agents infectieux sur les sites de travail.** S'engager dans les campagnes vaccinales des Pouvoirs publics pour protéger nos salariés qui le souhaitent.
- **Anticiper les effets du changement climatique,** sur les conditions de travail avec des températures plus élevées, une augmentation des maladies infectieuses, l'exposition aux UV, des événements climatiques extrêmes.
- **Développer les offres et solutions de maintien et de retour dans l'emploi** pour continuer à prévenir le risque de désinsertion professionnelle et réduire l'absentéisme. Poursuivre l'adaptation des postes de travail, dont notamment ceux des personnes en situation de handicap, en tenant compte de l'allongement de la vie active et des pathologies dont peuvent souffrir les salariés, telles que les cancers et les maladies chroniques évolutives. Proposer des visites de pré-reprise avec les équipes médicales, et systématiser l'accueil des salariés par les managers (Exigence 9), organiser le cas échéant un entretien de retour avec les managers.

3. La vigilance au quotidien

Lorsque les conditions de sécurité en lien avec les règles vitales ne sont pas réunies, un « **NoGo** » doit être actionné pour corriger la situation avant de démarrer. De même quand des imprévus ne permettent plus de respecter les règles de sécurité, c'est un « **Stop chantier** » qu'il convient de marquer. Nous reconnaissons qu'un « NoGo » ou un « Stop chantier » sont des sources de progrès. Ils mettent en évidence des actions à engager pour améliorer la prévention.

Nous voulons valoriser les salariés et les entreprises qui mettent en œuvre ces pratiques et exercent la **vigilance partagée** tout au long du processus de travail, ce qui suppose d'oser interpeller et accepter de l'être (Exigence 10). Gage de confiance et de transparence, aucune sanction ne sera prise à l'encontre d'un salarié du Groupe ou d'une entreprise, si l'analyse de l'écart, réalisée selon la grille « Savoir / Pouvoir / Vouloir » montre qu'il s'agit d'une erreur qui revêt par définition un caractère involontaire.