



SOMMAIRE

EDITO

DOSSIER : Interpellation CGT de Mr Fontana / Recours CSE sur AO8

PRIX ORANGE / PRIX CITRON

BRÈVES

Retour sur les CSE de rentrée

Ouverture des négociations 2026 et **SONDAGE**

OMEGA : salarié.es de 2^{ème} classe ?

ANNEXES : déclarations CGT Sept et Oct 2025

EDITO : LA STRATÉGIE BANCALE ET HÉMIPLÉGIQUE D'EDF

Cette fois-ci, ce ne sont plus des rumeurs ou suppositions. **Notre maison mère est actrice de l'offensive contre les énergies renouvelables et confirme qu'elle coupe les vivres à sa filiale EDF power solutions à horizon 2027.** Les rumeurs rapportées dans la presse depuis l'arrivée du nouveau PDG d'EDF SA ainsi que ses premières déclarations ne laissent rien augurer de bon pour le secteur des renouvelables et le développement international. **Le live de notre PDG, Béatrice Buffon, consécutif à une visioconférence auprès des 1000 principaux cadres d'EDF, a officialisé cette nouvelle ligne :** EDF n'investira plus dans EDF power solutions à horizon 2027. Les premières déclarations du PDG d'EDF ne mentionnaient aucun développement de solaire et d'éolien et bien au contraire il s'attaquait à la cloche solaire principal responsable selon lui des prix négatifs. Quand la facture sur Flamanville explose, que les retards s'accumulent, que le financement des EPR2 est loin d'être assuré, **il est aisé pour le gouvernement et son bras armé EDF de chercher un bouc émissaire et d'attaquer la filière des énergies renouvelables** accusée de tous les maux. Cerise sur le gâteau, le ministre démissionnaire de l'Industrie du gouvernement Bayrou a décidé le 23 Septembre d'attribuer au **groupement pétro-gazier Total - RWE le plus grand parc éolien offshore de France, Centre Manche 2**, en contradiction avec la recommandation de la CRE qui recommandait l'attribution au groupement EDF ps / Maple Power.

Pour toutes ces raisons, la CGT d'EDF power solutions a décidé des actions suivantes :

- **Interpellation officielle de Bernard Fontana le 16 Octobre dernier** sur sa stratégie et les conséquences sur l'emploi d'EDF ps (voir dossier dans ce numéro)
- **Lancer un recours sur la décision du gouvernement via le CSE.** La désignation d'un cabinet spécialisé a été décidée à l'unanimité en intersyndicale lors du CSE du 16 Octobre
- **Interpeller la presse et les groupes parlementaires sur ce changement unilatéral de la stratégie d'EDF si des garanties claires sur l'emploi et l'activité d'EDF ps ne sont pas apportées d'ici un mois** par EDF. Le groupe intégré multi-énergies public EDF devrait refléter la politique de mix électrique de la France s'appuyant sur les 2 piliers bas-carbone prévus dans la PPE3 et les scénarii de RTE

Pour autant, il ne s'agit pas de baisser les bras : **restons mobilisé.es sur le développement, la construction et l'exploitation-maintenance de nos beaux projets de renouvelables** car les facteurs objectifs finiront par s'imposer : nos projets sont bas-carbone, compétitifs, rapides à mettre en œuvre et contribuent à la souveraineté énergétique. L'électrification des usages, les data-centers et la réindustrialisation nécessiteront d'installer des nouvelles capacités de production et de flexibilité bien avant l'horizon 2040 des EPR2.

Du côté syndical plus habituel, la période s'annonce chargée avec **le début des NAO salaires 2026, la mise en place d'un questionnaire RPS via le CSE, le suivi de BOOST et des micro-réorganisations post-Boost, l'accord du temps de travail de la maintenance**, etc.... Nous vous en disons plus sur nos actions quotidiennes à votre service en fin de numéro.

Bonne lecture!

L'équipe CGT EDF power solutions

Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com



DOSSIER : INTERPELLATION FONTANA ET RECOURS AO8

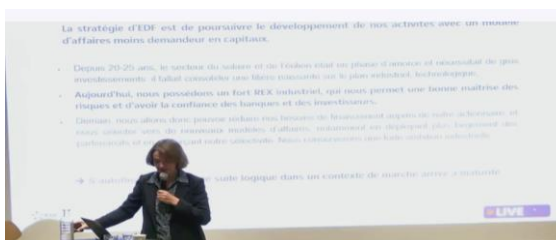
Pourquoi la CGT EDF ps interpelle directement le PDG d'EDF ?

Alors même que le CSE d'EDF ps n'a pas été consulté sur les orientations stratégiques depuis 5 ans, la direction du groupe EDF et en particulier son PDG annoncent en accord avec l'Etat, par voie de presse et de communications internes, de nouvelles orientations stratégiques pour le groupe EDF. Pis, ils commencent à les mettre en œuvre très concrètement en annonçant un recentrage sur le nucléaire et l'hydraulique en France sans aucune consultation obligatoire des IRP (Instances Représentatives du Personnel). Le CSE d'EDF power solutions ne sera ainsi consulté qu'en Février 2026 lorsque le CA d'EDF puis le CA d'EDF ps auront validé les nouvelles orientations stratégiques.

Voir en particulier extrait du live de Béatrice Buffon à partir de la min 9 sur l'autofinancement

Lien Intranet

[LIVE WITH BEATRICE - SESSION FR.mp4](#)



Reservé aux abonnés

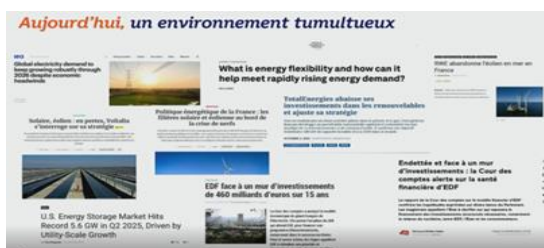
Pourquoi EDF veut lever le pied sur le solaire et l'éolien

Par Elsa Bembaron



Bernard Fontana dirige EDF depuis mai 2025. THIBAUD MORITZ / AFP

DÉCRYPTAGE - Dans un marché contraint, et avec une demande d'électricité qui n'augmente pas, le groupe doit faire face à des investissements colossaux dans le nucléaire.



Pour la CGT d'EDF ps, il ne faut pas attendre que les conséquences sur nos activités et nos emplois soient en partie irréversibles pour interpeller la direction du groupe EDF. EDF ps n'a pas vocation à devenir un nouveau Photowatt, qui a été maintenu sous assistance respiratoire dans le groupe pendant 10 ans comme alibi de greenwashing mais sans investissements suffisants ni stratégie crédible de développement. Nous savons malheureusement comment l'histoire s'est terminée.



Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com



**Le texte de l'interpellation par le Syndicat CGT d'EDF ps le 16 Octobre
(adressée à Mr Fontana copie DRH Groupe)**

Monsieur le Président-Directeur Général du groupe EDF,

Je vous écris ici au titre de la CGT d'EDF power solutions, en représentation des intérêts des salarié.es d'EDF power solutions mais aussi de l'intérêt social d'EDF power solutions en tant qu'actionnaire d'EDF power solutions.

*Depuis votre prise de fonctions, vos déclarations suscitent un émoi légitime et compréhensible chez les salarié.es d' EDF power solutions. Ils marquent en effet **une inflexion majeure des orientations stratégiques du groupe EDF impactant directement sa filiale EDF power solutions.** Le recentrage sur la France, le nucléaire et la grande hydraulique est patent alors même qu'EDF power solutions intervient sur l'international, le solaire, l'éolien terrestre onshore et offshore. **La récente perte incompréhensible de l'AO8 au profit de Total-RWE et les annonces cette semaine d'une coupe brutale des investissements à horizon 2027** avec un autofinancement exigé de la filiale marquent une rupture brutale avec la position de vos 2 prédécesseurs. Ceux-ci ne manquaient jamais en effet de citer les 2 piliers bas carbone du groupe : le nucléaire et les renouvelables. Ce n'est pas votre cas et nous le regrettons profondément car pour réussir sa transition énergétique et faire face à l'électrification des usages la France aura besoin de moyens de production renouvelables éoliens et solaires avant l'horizon 2040 de mise en service des EPR2.*

***Partout dans le monde les énergies renouvelables et en particulier le photovoltaïque sont les moyens de production les plus installés et compétitifs** pour produire de l'électricité, en complémentarité d'énergies pilotables bien sûr encore nécessaires. Nous ne pouvons donc que déplorer cet abandon apparent d'une ambition de groupe multi-énergies intégré s'inscrivant dans une politique de mix énergétique équilibré prévu par exemple par les scenarii de RTE ou encore le projet de PPE3. **EDF se réduira-t-elle à Electricité Nucléaire de France ?** C'est à la représentation nationale de le dire, pas à des gouvernements provisoires et instables . Nous notons juste qu'une grande majorité de français sont favorables au développement des énergies renouvelables éoliennes et solaires et de nombreux parlementaires aussi.*

*Pour terminer, je vous remercie par avance de prendre connaissance de la déclaration en pièce jointe que nous avons faite à l'occasion du CSE qui s'est tenu aujourd'hui et d'y apporter **une réponse rapide sous un mois de nature à clarifier vos intentions concernant EDF power solutions, vos ambitions dans le secteur des renouvelables hors hydraulique et le maintien de l'emploi et des compétences** en particulier dans le secteur éolien offshore, pour lequel EDF ps est le leader d'une filière industrielle prometteuse.*

Cordialement

Le Secrétaire du Syndicat CGT d'EDF ps

Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com



Le recours du CSE sur l'AO8 éolien offshore De quoi parle-t-on ?

Pour ceux d'entre vous qui ne sont pas au fait de l'éolien en mer, il s'agit de l'appel d'offres concernant le plus grand projet de parc éolien en mer en France, Centre-Manche 2, de 1,5 GW dont le lauréat **Total Energies – RWE** a été désigné le **24 Septembre** par le **Ministre démissionnaire Marc Ferracci** en contradiction avec la recommandation de la CRE. Pour les curieux, le déroulé de la procédure est documenté sur le site de la CRE à l'adresse suivante : [Procédure AO8 Centre Manche 2](#).

Cette décision incompréhensible met en risque l'activité future des **200 salarié.es d' EDF ps qui travaillent en France sur les projets d'éolien offshore**. Par ailleurs, l'Entreprise espérait mutualiser ce projet avec le projet AO4 Centre Manche 1 de 1GW qui a été gagné à des prix extrêmement tendus. **C'est donc un enjeu majeur pour notre UES**. La CGT regrette que notre maison mère n'ait peut-être pas défendu suffisamment notre dossier lors des échanges finaux avec le Ministère (voir interpellation).

Pourquoi et comment le CSE envisage-t-il d'introduire un recours sur la décision ?



La direction du Groupe ayant écarté la possibilité d'introduire un recours ce qui se comprend aisément de la part d'une entité publique vis-à-vis de son Ministre de tutelle, **le CSE a consulté son Avocat conseil le Cabinet Huje qui a confirmé l'intérêt à agir d'un CSE en représentation de l'intérêt des salariés lésés** en vertu d'une jurisprudence dans un cas similaire avec l'Imprimerie nationale où la contestation du CCE (Comité Central d'Entreprise) sur la décision du Ministre de ne pas retenir l'offre de leur employeur avait été jugée recevable.

[Jurisprudence CCE Imprimerie Nationale](#)

Lors du CSE du 16 Octobre, le CSE a désigné un **Cabinet spécialisé d'Avocats auprès du Conseil d'Etat** pour suivre le recours : le Cabinet Thouvenin-Coudray-Grévy [Site web ICI](#) et désigné un **trio de pilotage de la démarche composé de 3 membres représentant les 3 OS**. Cette approche intersyndicale est garante d'une meilleure information, coordination et transparence pour suivre ce dossier qui nécessite des actions rapides et complexes (**date limite de dépôt d'un recours le 23 Novembre 2025**).

Décryptage CGT

La CGT souligne une nouvelle fois l'importance pour le CSE de s'entourer de **conseils et d'experts indépendants**. Elle privilégie aussi l'**approche intersyndicale** qui renforce la capacité d'action du CSE. **Notre seule et unique boussole est et sera la défense de l'intérêt des salariés de l'UES** qu'elle représente dans une situation complexe pour toutes les filières EnR en France. Enfin, la CGT ne manquera pas de vous tenir informé.es de la suite et de vous consulter si nécessaire.

Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com



PRIX ORANGE / PRIX CITRON

Les Prix ORANGE



MUTUELLE ARRÊTS DE LONGUE DURÉE

C'est une excellente nouvelle ! Le directeur des relations sociales a obtenu de EDF Assurances et de la mutuelle que le sujet de prise en charge des arrêts de plus de 90 jours ne fassent plus l'objet de trous significatifs dans la raquette du fait de modes de calculs différents entre l'entreprise et la mutuelle, situation dénoncée régulièrement par la CGT depuis plus de 5 ans. Le changement de règles sera effectif au 1^{er} janvier 2026.

UN PREMIER BOUGÉ SUR LA DURÉE DES CSE

La direction semble prendre conscience de l'inefficacité de multiplier les CSE faute d'épuiser les ordres du jour en une demi-journée. Il est vrai que 5 dates de CSE entre le 28 Août et le 22 Octobre cela finit par fatiguer tout le monde. Par ailleurs, la direction s'efforce systématiquement de répondre par écrit aux questions non traitées en CSE dans des délais courts.

Les Prix CITRON



RÉMUNÉRATION ASTREINTE OMEGA

Depuis plus de 10 ans, cette prime n'a pas été réévaluée, bien que les montants des autres astreintes dans l'UES aient été augmentés introduisant une fois de plus **un traitement différencié dans l'UES entre des salariés de seconde classe et des salariés de première classe**. Pour mémoire l'inflation cumulée a dépassé les 20% !

AOS : UNE DIRECTION HORS-SOL ?

La CGT ne partage pas la vision idyllique de la direction AOS telle que présentée par le directeur Industrie en CSE. Si la CGT comprend bien l'intérêt pour les salarié.es et l'entreprise de la mutualisation d'expertises et du partage d'expérience avec les filiales internationales, **elle constate en revanche une déconnexion flagrante avec les besoins opérationnels de la direction OMEGA**, un contrat de fees d'ingénierie si peu clair que personne n'en comprend ni le scope ni la tarification, une dégradation de la qualité de service rendue par rapport à la situation avant Confluence et des situations de RPS induit par cette situation insatisfaisante. Alors que nous dénonçons cette situation depuis longtemps, il semblerait que le directeur Industrie n'en ait eu connaissance qu'en venant échanger au CSE. **Maintenant que c'est chose faite, nous attendons des améliorations substantielles de fonctionnement et d'organisation.**

CONSIGNES DE SÉCURITÉ : LE HIC DU TRAVAIL ISOLÉ

C'est bien dommage : le travail conjoint d'actualisations des consignes de sécurité OMEGA et les échanges techniques avec le service SSQE étaient de grande qualité. La CGT a cependant dû donner un avis défavorable car l'introduction de la possibilité de travail isolé faisait reposer la décision au cas par cas sur les seuls RZ. En outre, la pression des délais, le sous-effectif chronique, la diversité des sites et des typologies d'installations, l'éloignement et les difficultés d'accès ainsi que les problèmes de communications peuvent être sources d'erreurs d'appréciation et de prises de risques non maîtrisées au détriment de la sécurité de nos collègues.

Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com



BRÈVES

RETOUR SUR LES CSE DE RENTRÉE

6 séances de CSE depuis fin Août !

Les CSE se succèdent à un rythme élevé voire effréné depuis la rentrée et submergé.es par les réunions, nous avons pris un peu de retard pour vous informer et nous en excusons. Ci-après un bref résumé des sujets principaux abordés.

- ✓ **CSE du 28 Août 2025** : ce CSE a permis de rendre **un avis à l'unanimité sur la politique sociale 2024** basé sur les travaux de l'expert Métis. Cet avis concerne l'année 2024 et est quelque peu obsolète vu les changements intervenus suite à BOOST puis au changements d'orientations stratégiques du nouveau PDG d'EDF. Nous vous le joignons néanmoins en copie car il souligne quelques sujets toujours d'actualité comme **la gestion et le recrutement pérenne des alternants** ou encore **la surcharge de travail** évoquée dans 21% des entretiens de cadres autonomes, la **mobilité** ou encore **l'absentéisme en hausse**. Une enquête conjointe a aussi été décidée pour un accident grave et choquant (Tentative de suicide d'un salarié RQTH en CDD ?) survenu le 26 Août à proximité d'Origine
- ✓ **CSE du 4 Septembre 2025** : ce CSE extraordinaire était normalement consacré uniquement à la consultation obligatoire du CSE dans le cadre d'une procédure de reclassement suite à inaptitude. Le CSE au vu du dossier concernant un retour compliqué de l'International a considéré qu'il lui fallait plus d'éléments pour rendre un avis et a émis des propositions d'amélioration pau bénéfice du salarié. Par ailleurs, **la convention avec le Cabinet d'Avocats HUJE a été renouvelée pour une durée de deux ans**



Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com



- ✓ **CSE du 25 Septembre 2025 dédiée à la santé sécurité:** lors de ce CSE, un grand pas a été accompli : la direction autorise enfin le CSE à procéder à un **questionnaire RPS (risques psychosociaux)** en utilisant les adresses emails des salarié.es et en recourant à un cabinet externe choisi par le CSE pour construire ce questionnaire, traiter les réponses et les analyser.

Cette prestation pourrait être co-financée et co-construit avec la direction si le CSE en fait le choix. Par ailleurs la nouvelle organisation de la direction ESHS a été présentée aux élu.es.



- ✓ **CSE Exceptionnel du 2 Octobre 2025 AO8** organisé suite à la perte de l'AO8, parc éolien offshore Centre-Manche 2 de 1,5 GW. Aymeric Ducrocq, responsable de la direction EMR France, est venu présenter son analyse de la décision incompréhensible du Ministre ainsi que les actions en cours pour comprendre cette décision en contradiction avec la recommandation de la CRE. **Cette décision est susceptible d'avoir un impact négatif sur les emplois de 200 salarié.es de l'UES environ...**
- ✓ **CSE du 16 Octobre 2025 1^{ère} partie :** 3 points abordés sont résumés dans les prix Citron : les mises à jour des consignes de sécurité OMEGA, très bon travail, avec le hic du travail isolé, la **présentation de la direction Industrie** avec une certaine incompréhension entre les élu.es. concernant la perception de la **relation AOS – OMEGA en France**, Lors de cette première séance chargée, la présentation des DUERP (Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels), le lancement de l'enquête My EDF et le **vote sur le recours AO8** ont aussi été traités. La déclaration CGT est en PJ et été envoyée à Mr Fontana le jour même.
- ✓ **Suite et fin du CSE le 22 Octobre :** une fois de plus l'ordre du jour n'avait pas pu être épuisé le 16 Octobre et en particulier le sujet du budget ASC n'avait pas pu être tranché le 16 Octobre. **La Commission ASC avait préparé 4 scénarii pour utiliser le solde du budget 2025** (hors subventions Noël déjà votées) et c'est le scénario suivant qui a été retenu pour le solde estimé à 70 keuros :
 - **50 keuros pour des projets collectifs** sportifs, culturels, musicaux pour renforcer la cohésion et l'aspect collectifs (critères d'éligibilité précis à voter en Novembre)
 - **20 keuros de dotation de compensation** affectés aux un peu plus de 300 salariés travaillant sur des sites n'ayant pas de salle de sport soit une dotation individuelle estimée entre 55 et 65 euros pour les salariés hors Nanterre, Montpellier et Colombiers.

Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com



LA SAISON DES NAO REVIENT : SONDAGE SUR VOS ATTENTES



Les **Négociations Annuelles Obligatoires (NAO)** s'ouvrent dans notre entreprise pour l'année 2026. C'est un moment important pour aborder les sujets qui concernent l'ensemble des salarié.es : **rémunération, conditions de travail, égalité professionnelle, temps de travail**, etc.

La **CGT** participera activement à ces négociations, avec l'objectif d'obtenir **des avancées concrètes** pour toutes et tous. Dans un contexte de pouvoir d'achat en berne et d'intensification du travail, il est essentiel que les efforts fournis soient **justement reconnus et valorisés**.

Nous restons à votre écoute pour recueillir vos attentes et vos propositions afin construire nos revendications et de les porter dans le cadre des négociations. Merci donc de prendre quelques minutes pour répondre à notre sondage afin que nous puissions vous représenter au mieux :

LIEN SONDAGE : <https://fr.surveymonkey.com/r/NAO2026>

Réponse avant le 15 Novembre

Ensemble, faisons des NAO un moment utile pour chacun.e !

OMEGA : DES SALARIÉ.ES DE 2^{ème} CLASSE ?

L'UES est-elle à l'image de la France, fracturée entre les métropoles et la France périphérique? Les salarié.es de première ligne encensé.es pendant le COVID ont été aussi vite oublié.es en termes de salaires et de conditions de travail .

Quand on analyse froidement les données et les faits, il y a bien deux vitesses dans l'UES :

- **Des niveaux de salaire bien inférieurs au reste de l'UES chez Services / OMEGA**
- Une mobilité généralement contrainte sans accès à la mobilité durable ni aux transports en commun et sans aucune aide à la mobilité de la part de l'entreprise contrairement aux salarié.es de grands sites généralement desservi.es
- Des métiers pour l'essentiel non télétravaillables
- La mise en place du PERO pour l'ensemble de l'UES **en sacrifiant l'article 83 plus avantageux des 80 salariés de Services qui en bénéficiaient** avec une compensation partielle et non totale, raison pour laquelle la CGT n'a pas signé l'accord de mise en place du PERO . Les propos

Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com



de la direction qui stigmatisait des « salarié.es qui se gavent » alors même que les salaires de base de ces salarié.es sont bien inférieurs à ceux observé.es chez France ou à la holding nous ont paru particulièrement méprisants, déplacés et injustes.

- **Un barème d'astreinte non revu depuis 10 ans** et en décalage des barèmes d'astreinte du reste de l'UES
- **Un projet d'accord sur le temps de travail** uniquement axé sur l'optimisation des coûts salariaux

Focus sur l'accord temps de travail des techniciens

RECONNAÎTRE ET PAYER LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES



Nous souhaitons vous informer des raisons pour lesquelles la CGT n'a pas signé l'accord sur le temps de travail concernant les techniciens de maintenance. Depuis 2023, seule la CGT a œuvré pour tenter de faire évoluer ce projet qui, en réalité, ne visait qu'un gain de productivité à travers l'optimisation des heures travaillées sans contreparties suffisantes.

Tout au long des discussions, nous avons pris soin de vous transmettre les différents projets d'avenants afin de vous tenir informés et de recueillir vos réflexions et demandes.

Après une analyse approfondie et au vu des propositions finales, notre organisation a pris la décision de ne pas signer cet accord.

Voici les principales raisons :

- **Une prime d'astreinte toujours inchangée** : Depuis plus de 10 ans, cette prime n'a pas été réévaluée, bien que les montants des autres astreintes dans l'UES aient été augmentés.
- **Une prime de découché insuffisante** : grâce aux demandes insistantes de la CGT, cette prime sera généralisée à toutes et tous, mais elle reste fixée à 30 € brut, un montant largement insuffisant face aux contraintes, notamment les 12 semaines de déplacements demandés à certains salariés,
- **Gestion des RTT et absence de procédure claire** : Les consignes concernant les RTT à la main de l'employeur sont totalement imprécises une fois ces RTT consommées. De surcroît, **il n'existe aucune garantie ou procédure claire pour éviter que certains salariés soient amenés à travailler jusqu'à 11 jours consécutifs (!!!)**, ce qui est ne vas pas dans le sens de la préservation de la santé et sécurité des salariés et de l'équilibre vie personnelle-vie professionnelle

Au vu de ces éléments, et après de nombreux échanges, nous estimons que cet accord ne répond pas aux demandes légitimes des techniciens de maintenance ni aux principes d'équité, de reconnaissance et n'apportera en outre pas la flexibilité attendue par la direction.

Le choix d'adhérer ou non à ce changement demeure néanmoins entre vos mains, via l'avenant à votre contrat de travail qui vous sera proposé.

Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com



ANNEXES : DECLARATIONS CGT DES 25 SEPTEMBRE ET 16 OCTOBRE 2025



Déclaration CGT au CSE d'EDF R du 25 Septembre 2025

La présente déclaration porte sur 5 points:

- Perte AO8 parc éolien offshore 1,5 GW et alerte sur les conséquences des nouvelles orientations stratégiques du Groupe EDF
- Temps de travail OMEGA
- Manque de moyens RH pour l'UES et qualité du dialogue social
- 2 poids - 2 mesures entre les statutaires et les salariés Syntec?
- Politique de mobilité internationale

1) Perte AO8 et alerte sur les orientations stratégiques EDF

La très mauvaise nouvelle de désignation du lauréat AO8 Centre-Manche 2, le groupement Total Energies RWE, a été confirmée officiellement hier. Ce projet de 1,5 GW représente 4,5 Milliard d'euros d'investissement selon Total Energies et constitue l'extension naturelle de notre projet Centre Manche 1 de 1 GW. Cette annonce suscite **une grande inquiétude au niveau des équipes et semble clairement traduire un changement d'orientations stratégiques d'EDF et donc d'EDF power solutions** dans le domaine des Renouvelables en général et dans l'éolien offshore en France en particulier. En effet, selon un post des Echos d'hier soir, le rapport de la CRE recommandait le choix d'EDF power solutions et il s'agirait d'un choix politique. Pour la CGT, on peut s'interroger sur le fait que le nouveau PDG d'EDF ait défendu l'intérêt d'EDF power solutions et de ses salarié.es sur ce dossier compte tenu de ses déclarations, ou plutôt de son absence d'affichage d'ambitions pour le secteur des renouvelables solaire et éolien.

Pour mémoire, **les premières déclarations du PDG d'EDF à sa prise de fonctions n'évoquaient pas un développement ni de l'éolien offshore ni de l'éolien et du solaire terrestres** mais simplement une priorité mise sur la réalisation des parcs offshore en cours. **Les deux piliers du nucléaire et du renouvelable ont été remplacés par le nucléaire et l'hydraulique** dans les interventions récentes du PDG cet été. Ces déclarations semblent malheureusement en droite ligne avec ce résultat très décevant pour lequel EDF aurait en quelque sorte laissé la place à Total Energies et RWE alors qu'il avait apparemment la possibilité de remporter cet appel d'offres. **Cette situation, couplée avec le rapport de la Cour des Comptes évoquant l'impossibilité pour EDF de faire face à tous les investissements nécessaires, crée des inquiétudes plus que légitimes chez l'ensemble de nos collègues.**

Enfin, ce projet a été remporté à un tarif bien supérieur, de l'ordre de 50 %, à celui du projet Centre-Manche 1 remporté par EDF power solutions. Les salarié.es s'inquiètent aussi du futur de ce projet pris à un niveau de prix très bas par rapport à l'extension et souhaitent être informé.es sur la position de la direction.

La CGT attend de la direction des explications très claires et étayées lors du CSE exceptionnel du 2 Octobre sur la situation avec des éléments factuels sur cette perte d'opportunité, sur les éventuelles conséquences sur Centre-Manche 1, sur la stratégie définie pour les prochains AO

Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com



offshore et plus largement sur les nouvelles orientations stratégiques d'EDF power solutions et les conséquences sur l'emploi.

Enfin, compte tenu de la gravité de la situation la CGT privilégiera comme toujours une approche intersyndicale et se rapprochera des autres OS pour examiner les options d'actions communes à adopter dans l'intérêt des salariés au vu des éléments de réponse et explications apportés par la direction le 2 Octobre

2) Temps de travail OMEGA

La montagne va probablement accoucher d'une souris comme la CGT l'avait prévu depuis le départ. L'expérimentation temps de travail OMEGA n'a séduit qu'une partie très limitée des zones d'exploitation maintenance potentiellement concernées car elle n'apporte des solutions positives que dans des situations bien particulières ... De plus, une coquille malencontreuse de dernière minute selon la direction, un serrage de vis en catimini dans le projet d'accord selon la CGT (pas vu pas pris) a ramené de 20 à 18 jours le nombre de JRTT qui compensaient le changement d'horaire. On connaît des gouvernements qui sont tombés pour vouloir faire travailler gratuitement les salariés 2 jours de plus et les salariés concernés d'EDF power solutions ont naturellement très mal pris ce « cadeau » de dernière minute. Les discussions se poursuivent néanmoins et la CGT continuera de recueillir les avis des salariés concernés pour défendre leur intérêts avec pragmatisme et transparence.

3) Manque de moyens RH pour l'UES et qualité du dialogue social

La CGT dénonce la situation depuis plusieurs années : nos collègues des équipes RH sont clairement en surcharge de travail et ne peuvent faire face aux exigences élevées qu'induisent la croissance des effectifs, le processus de changement lié à BOOST et la gestion de la phase transitoire de mise en œuvre de la nouvelle organisation. Résultat, le délai de traitement des situations individuelles et collectives s'allonge. Cela crée souvent un attentisme néfaste pour l'ambiance de travail alors même que les compétences et l'engagement de nos collègues des RH est indiscutable mais que le manque d'effectifs et de moyens sont flagrants. A titre d'exemple, nous avons été consultés seulement en Septembre sur le reclassement d'un salarié dont la déclaration d'invalidité date d'Avril et nous pourrions citer des dizaines d'exemples de ce type qui coûtent cher à la société faute de moyens suffisants accordés aux RH

La CGT dénonce aussi l'absence d'un DRH France décisionnaire, doté d'autorité, de compétences et de moyens. La fonction est occupée par notre DRH corporate qui semble bien occupée comme ses prédécesseurs par les sujets RH de plus de 20 pays et assure un temps partiel bien insuffisant pour une entité de près de 2000 personnes avec sa diversité de métiers et de fonctions supports. Pour mémoire la présidence du CSE était il n'y a pas si longtemps, il y a dix ans, assumée par le PDG d'EDF Renouvelables, puis ce fut le Directeur Délégué, puis ce fut la DRH corporate et dans les faits le plus souvent souvent le Directeur des relations sociales par délégation. A quand le ou la stagiaire d'été RH ? C'est dire l'importance croissante qui est accordée au dialogue social dans l'UES, sans parler des sessions de CSE ridiculement courtes en comparaison des entreprises similaires du groupe type Dalkia. La CGT réitère sa demande de porter la durée des CE mensuels à une journée pour traiter sereinement tous les points relevant des prérogatives de l'instance.

Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com



4) Statutaires et Syntec : deux poids -deux mesures ?

A en juger par le faible taux de détachement et le choix massif de nos collègues de la DI-DJI pour la mise à disposition dans le cadre de BOOST et ce malgré les trésors de persuasion et les tapis rouges déroulés sans grands résultats pour faire changer d'avis nos collègues au statut d'IEG, il paraît difficile de persuader les salariés de l'UES relevant de Syntec qu'ils sont des enfants gâtés comme la direction, souvent au statut IEG d'ailleurs, voudrait le faire croire. Le « faites ce que je dis, pas ce que je fais » cela ne marche pas en 2025 comme avant d'ailleurs.

Plus inquiétant encore, une petite musique court, issue des retours des salariés, que la direction adopterait de facto un traitement différencié lorsque des doublons apparaissent ou que des postes à responsabilité sont à pourvoir. Dans une grande majorité de cas, il est évidemment plus facile et moins coûteux de faire partir (ou de placardiser) le salarié Syntec. Même chose : il est plus facile de promouvoir un salarié IEG pour des raisons évidentes de statut plus précaire du salarié Syntec qui prendra son mal en patience. Dernier élément : des dérogations aux gels des recrutements externes semblent être accordés à des directeurs sous statut IEG qui ouvrent des postes à l'externe alors même que des salariés Syntec sont en situation difficile de repositionnement et feraient parfaitement l'affaire.

5) Politique de mobilité internationale

Après avoir constaté des manquements et des traitements différenciés discutables dans l'application de la politique de mobilité géographique en France, ce sont maintenant des cas de non application de la politique de mobilité internationale qui remontent à la CGT que ce soit sur les clause de retour non respectées ou encore sur les primes d'expatriation dues non versées. La CGT dénonce cette politique mesquine et gagne petit orientée sur une réduction de coûts (apparente...) au détriment des salariés. Ces situations aboutissent en fait à des conflits coûteux, à des situations de RPS, à une défiance des salariés qui tend à se généraliser envers les engagements de la direction sans parler du risque d'image et de perte d'attractivité que nos collègues partants de l'entreprise ne manqueront pas de propager à juste titre malheureusement. Cette politique de courte vue coûte cher à l'entreprise et la CGT exige que les politiques de mobilité soient scrupuleusement respectées sans utiliser l'argument d'une soi-disant convenance personnelle de manière discrétionnaire et opaque. Pour la CGT une convenance personnelle, tant bien même qu'elle serait réelle, est au contraire le gage d'une motivation et d'une performance accrues. A croire que les salariés devraient être malheureux pour que l'entreprise performe, c'est tout le contraire ! La direction devrait se remettre en cause sur cette approche archaïque qui n'est pas celui de la société performante que nous avons connue par le passé.

Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com



Déclaration CGT au CSE EDF power solutions du 16 Octobre 2025

Hercule reviendrait-il par la porte d'EDF ps et des EnR? La remise en cause politique du projet de PPE3 et le scandale de l'attribution du plus grand parc éolien offshore français au groupement pétro-gazier Total Energies – RWE mettent en péril les emplois de l'UES.

Toutes les projections du mix électrique français à 2050 prévoient une croissance importante des énergies éoliennes et solaires à l'instar du reste du monde pour lequel l'énergie photovoltaïque reste année après année l'énergie abondante et bon marché qui se développe le plus rapidement dans le monde. D'ici 2040 et l'arrivée des EPR2, il faudra bien installer en France des moyens de productions importants pour mener la transition énergétique, faire face à l'électrification des usages, à l'arrivée des data-center et à la réindustrialisation annoncée et toujours repoussée.

Alors qu'EDF avait endossé la politique générale de la France avec ses deux derniers PDG en confirmant la nécessité d'asseoir la stratégie d'EDF sur les deux piliers d'électricité bas-carbone du nucléaire et des renouvelables, le nouveau PDG d'EDF recentre la stratégie d'EDF sur le seul nucléaire et les réseaux en France, avec un zeste d'hydraulique, certainement sur injonction du gouvernement, mais s'en semble trop s'offusquer de ce changement majeur de cap.

En passant à la trappe les plans ambitieux solaires et stockage, grands absents des discours du Président Fontana, c'est tout un pan du secteur électrique qui va être de fait abandonné au privé sans aucune coordination publique sérieuse. Les projections réalistes pour le solaire, l'éolien terrestre et offshore représentent en effet entre 30 et 50% de la consommation électrique à 2050 avec une importance croissante des parcs offshore annoncée dans le discours de Belfort.

Pour la CGT, la décision d'attribution scandaleuse de l'AO8 à la multinationale pétro-gazière Total Energies par le ministre de l'Energie du gouvernement Bayrou en contradiction avec le rapport de la CRE est la goutte d'eau qui fait déborder le vase. Le groupement Total Energies-RWE, annoncé comme plus robuste par le gouvernement, que le groupement EDF power solutions – Enbridge est pourtant en pleine déconfiture :

- RWE annonce son départ du marché français, retourne sur le marché du gaz en Allemagne et prépare un PSE de 48 salariés
- Total Energies n'a jamais mené le développement la construction et l'exploitation maintenance d'un parc éolien en mer au contraire d'EDF ps.
- Total Energies s'est empressé la même semaine d'annoncer aux investisseurs new-yorkais qu'il allait restructurer son activités de renouvelables et se concentrer sur les activités rémunératrices traditionnelles du Drill Baby Drill
- Le prix d'EDF ps pour l'AO8 est inférieur à celui de Total Energies et le surcoût sera payé par les usagers
- Enfin last but not least, l'activité du leader français en éolien offshore qui implique 200 à 300 salariés en France va connaître un trou de charge aboutissant inéluctablement à des diminutions d'effectifs et des pertes de compétences d'une activité industrielle construite depuis 2012, moteur d'une filière d'avenir.

Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com



Par ailleurs, pour des raisons court-termistes et politiciennes consistant à donner des gages au RN et à LR, le gouvernement Lecornu persiste et signe. Il remet en cause le mix électrique équilibré prévu par le projet de PPE3 et tente de freiner le développement inéluctable des énergies renouvelables, comme en témoigne par exemple la récente proposition mortifère de budget avec un IFER rétroactif sur les installations photovoltaïques.

Force est de constater que la direction du groupe EDF n'a pas entendu les demandes de la CGT d'EDF power solutions :

- d'introduire un recours contre la décision du ministre
- de défendre la visibilité et le volume des activités renouvelables du groupe EDF
- de défendre caractère intégré multiénergies du groupe EDF pour que celui-ci ne se réduise pas dans l'avenir à Electricité Nucléaire de France avec une part de marché d'au plus 50% de l'électricité produite en France

Bien au contraire, la direction a annoncé cette semaine aux salariés d'EDF power solutions que le groupe EDF ne consacrerait plus de CAPEX au développement de l'activité d'EDF power solutions et demanderait à la filiale de s'autofinancer dès 2027 par des cessions partielles d'actifs et une sélectivité accrue des projets. Les budgets de CAPEX nets d'environ 2 Mds d'euros prévus par les précédents plans à moyen terme seront ainsi ramenés à 0 dès 2027. Les incidences sur les ambitions de développement sont majeures avec une claire mise en danger des emplois au sein de l'UES.

Devant l'inaction du groupe pour défendre l'intérêt social d'EDF power solutions et l'avenir de ses salarié.es, la CGT soutient fermement la décision du CSE de contester la décision discrétionnaire du Ministre sur l'AO8 par toute voie judiciaire et administrative. Elle travaille dès aujourd'hui avec les autres organisations syndicales pour que ce recours prospère.

Rappelons ici qu'une majorité de français sont favorables aux énergies renouvelables et qu'il en est de même de leurs représentants parlementaires qui ne semblent pas encore totalement au fait de ce changement de cap majeur d'EDF qui met en péril la sécurité énergétique des français et la transition énergétique.

Sans assurance rapide de la direction d'EDF sur le maintien de l'emploi et des ambitions de développement dans le secteur des renouvelables, la CGT d'EDF ps se mobilisera pour faire connaître le déni démocratique que constituerait l'abandon des ambitions d'EDF en matière de renouvelables et de transition énergétique. En aucun cas, la CGT d'EDF ps n'attendra 2026 pour obtenir des assurances sur l'emploi et l'avenir de ses salarié.es. Elle demande donc au PDG d'EDF une clarification et des réponses formelles sous un mois suite à cette déclaration qu'elle lui adressera officiellement ce jour.

Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com



C'est VOUS qui fixez le cap !

31/10/2025

SITE WEB : <https://fixezlecap.com>

ADRESSE MAIL CONFIDENTIELLE: cgt.edfer@gmail.com

Vos Représentants de Proximité RP CGT (Commission Territoires)



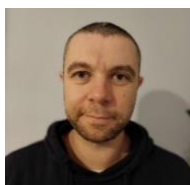
Chef de Projet Dév
Agence de Strasbourg
(Région Grand Est-
Bourgogne-Franche Comté)

Farida JACQUELIN



Responsable recrutement
et mobilité
Cœur Défense
(Région Ile de France)

Christine MENDES



Technicien de maintenance
Antenne de Villeveyrac
(Région Nouvelle-
Aquitaine-Occitanie)

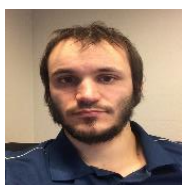
Nicolas LEGAY



Chef de Projet Enviro Senior
Agence de Nantes
(Région Bretagne -Normandie-
Pays de la Loire)

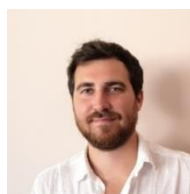
Nathalie TERTRE

Vos membres CGT de la CSSCT (Commission Santé Sécurité Conditions de Travail)



Ingénieur support terrain
OMEGA P le mécanique FST
Antenne de Cormelles
(Caen)

Kevin DAS NEVES DOMINGUES
(Secrétaire CSSCT)



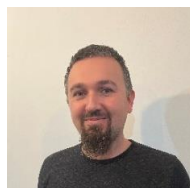
Chargé de Projet SIG
Développement – SIG Sud
Montpellier

Antoine JUSTON



Gestionnaire technique pales
OMEGA
Colombiers

Céline LANGLET



Technicien de maintenance
P le  olien Sud - OMEGA
Antenne de Villeveyrac

Christophe OLIVARES

La référente CSE harcèlement sexuel et agissements sexistes



Cécilia BERTOSIO

Ingénieur M t oc an Senior
P le EMR – Ingénierie  olienne
Cœur Défense

Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com



C'est VOUS qui fixez le cap !

31/10/2025

SITE WEB : <https://fixezlecap.com>

ADRESSE MAIL CONFIDENTIELLE: cgt.edfer@gmail.com

VOS CONTACTS SYNDICAUX



Laurent **SMAGGHE**
Rennes



Manuella **BOUBOUNE**
La Défense



Michel **FOLLY-CASTAY**
Colombiers



Philippe **CHARO**
La Défense

VOS ELU.E.S CSE ETAM ET CADRES



Manuella **BOUBOUNE**
La Défense



Nicolas **LEGAY**
Villeveyrac



Nicolas **DELANNOY**
Rouvray



Céline **LANGLET**
Colombiers



Christophe **OLIVARES**
Villeveyrac



Antoine **LUCAS**
Colombiers



Margaux **FAUCHEUX**
La Défense



Laurent **SMAGGHE**
Rennes



Fanny **PRIMET**
Toulouse



Michel **FOLLY-CASTAY**
Colombiers



Cécilia **BERTOSIO**
La Défense



Kevin **DAS NEVES DOMINGUES**
Cormelles



Philippe **CHARO**
La Défense



Candy **HIS**
La Défense



Antoine **JUSTON**
Montpellier



Farida **JACQUELIN**
Strasbourg



Mikael **LUCOTTE**
Colombiers

Nota Bene : si vous souhaitez **vous désinscrire** de la liste de diffusion de nos newsletters, merci d'adresser un mail à laurent.smagghe@edf-re.fr

Avec la CGT, C'est VOUS qui fixez le cap !

Essayez la participation et la transparence! www.fixezlecap.com