



SOMMAIRE

EDITODOSSIER : BILANS SOCIAUX / My EDFPRIX ORANGE / PRIX CITRONBRÈVESRetour sur les CSE mars à maiPoint sur recours AO8Un RI illégalANNEXE : déclaration CGT 21 mai 2026

EDITO : TRANSFORMATIONS TOUS AZIMUTS

Face à la situation complexe que traverse notre secteur en particulier en France, **de nombreuses entreprises moins solides que EDF power solutions ont pris des mesures difficiles** de plans sociaux, plans de départs volontaires voire arrêts d'activité. Si ce type de mesure n'est apparemment pas encore envisagé dans notre UES, et c'est tant mieux si c'est vraiment le cas, **des chantiers de transformations fleurissent tous azimuts** visant in fine à redresser les résultats financiers de l'entreprise, une nouvelle fois très négatifs en 2025. Ces chantiers sont tous affublés de dénominations anglo-saxonnes : One move, Streamline IT, etc... Nous constatons soit par des remontées terrain soit par des informations de la direction que **ces chantiers se multiplient sans qu'à ce stade les conséquences concrètes soient encore très claires**. A court terme, les travaux engagés pour améliorer la sélectivité des projets, affiner les pointages d'heures d'ingénierie pour optimiser les budgets de développement, couper dans les projets de la DSIN, réduire les coûts de structure, ou encore les séances de brainstormings sur des quick wins hypothétiques mobilisent beaucoup de temps et d'énergie des salarié.es sans qu'ils perçoivent toujours clairement l'utilité de ces réflexions tous azimuts. Certain.es salarié.es que nous avons rencontré.es s'interrogent même sur le fait que les séances de brainstorming et autres GT soient un habillage pour justifier des décisions déjà largement prises. Pour la CGT, il est très positif de favoriser l'expression des salarié.es sur le contenu de leur travail et **nous recommandons donc à toutes et à tous de jouer le jeu pour améliorer notre fonctionnement. Mais il ne faut pas être naïfs, rester vigilants et bien garder en tête que c'est à la fin de la foire que l'on compte les bouses ...**

Plus que jamais, il est donc important que vous nous remontiez au fil de l'eau vos interrogations et préoccupations quant à ces transformations afin que nous, représentants du personnel, puissions challenger la direction et obtenir toutes les réponses et explications sur les transformations envisagées afin que celles-ci soient efficaces, utiles et partagées. A titre d'exemple, **la direction des activités terrestres France a présenté au CSE de mai le projet One Move**. Si vous n'avez pas pu ou voulu poser des questions qui vous préoccupent sur ce projet, entrez en contact avec nous nous les poserons au plus haut niveau pour obtenir des réponses. Si parfois nous obtenons des réponses pertinentes, argumentées et étayées du management, nous ne manquons malheureusement pas aussi d'exemples où des analyses incomplètes voire erronées ne prenant pas suffisamment en compte la réalité du terrain ont entraîné des décisions imposées par le haut. Celles-ci ont abouti à des dysfonctionnements qui ont coûté et continuent de coûter cher à l'entreprise et à ses salarié.es qui en sont les premières victimes. **Bref, exprimez-vous au maximum auprès de votre hiérarchie sur les améliorations à apporter et en parallèle échangez avec nous sur les réflexions en cours.**

Nous n'oublions bien sûr pas les problèmes de fin de mois et déplorons qu'une nouvelle fois la direction ne réponde pas positivement à **la demande réitérée par la CGT d'une prime de transport** (voir nos déclarations de mars et mai 2026) pour compenser la hausse des prix des carburants alors même que le gouvernement a fait des annonces sur le sujet avec un doublement du plafond de cette prime.

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 POLITIQUE SOCIALE

Les bilans sociaux 2025

Comme chaque année, la nouvelle cuvée des bilans sociaux est arrivée en avril avec ses 4 volumes : EDF Renouvelables, France, Services et l'UES (l'Union Economique et Sociale qui regroupe les 3 entités de l'UES). pm 2024 <https://fixezlecap.com/wp-content/uploads/2025/06/FlashNews66.pdf>

Ces bilans sociaux représentent plusieurs centaines de pages **de données sur l'emploi, la rémunération, la santé-sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations sociales, les conditions de vie**... Il faut savoir qu'il s'agit d'un document obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés et que **tout salarié qui en fait la demande est en droit d'accéder aux informations du bilan social de son entreprise.**

Il faut cependant noter ici que le manque d'adéquation de la Convention Syntec à nos différents métiers et la multiplicité des postes relevant d'une même classification Syntec génèrent des écarts considérables au niveau salarial pour une même classification. L'individualisation des salaires renforce cette opacité qui affaiblit les salarié.es dans leurs négociations de salaires.



Le retard de la France dans la transposition de la directive sur la transparence salariale 2023/970 pour laquelle la date limite était le 7 juin 2026 mais a été repoussée sine die témoigne une nouvelle fois des freins qui nuisent à la transparence salariale

https://www.lemonde.fr/politique/article/2026/05/28/transparence-salariale-la-transposition-de-la-directive-europeenne-se-fait-attendre_6694444_823448.html



Le cœur de la directive, ce n'est pas la divulgation des salaires individuels nominativement. C'est un droit à l'information structuré autour :

- ✓ de votre propre niveau de rémunération ;
- ✓ et de niveaux de rémunération moyens (ou comparables) par catégories de postes, ventilés notamment par sexe, pour repérer des écarts injustifiés.

Ce détail change tout. **La transparence porte sur les règles, les fourchettes, les catégories comparables, les moyennes et les écarts.** Pas sur la rémunération de telle personne identifiable, sauf cas très encadrés

Nous donnons ici quelques coups de projecteur mais si vous souhaitez aller plus loin, exercez votre droit en demandant les bilans complets auprès de la direction RH ou contactez-nous directement via cgt.edfer@gmail.com

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

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



Evolution des effectifs

Si l'effectif total de l'UES (comprenant CDI, CDD, apprentis, ...) progresse encore en partie du fait de BOOST, il est à noter qu'en 2025 l'**effectif permanent CDI a baissé pour la première fois ce qui pourrait témoigner des changements organisationnels en cours (?)**

1.1.1 - Effectif total au 31 décembre

Catégorie	2023	2024	2025
Employés	195	192	187
Agents de maîtrise	76	90	84
Cadres*	907	968	1 064
Cadres autonomes**	316	320	333
Cadres dirigeants	7	8	8
Total	1 501	1 578	1 676

En 2025, les effectifs CDI ont principalement augmenté dans les directions suivantes :

- Direction Internationale (+27 vs 2024 principalement du fait de l'impact de BOOST)
- Direction Industrie (+19 vs 2024)
- Impact de BOOST : +44 effectifs (28 CDI, 15 alternants, 1 CDD)

1.1.2 - Effectif permanent

Salariés à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée et titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Catégorie	2023			2024			2025		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Employés	94	42	136	90	42	132	79	40	119
Agents de maîtrise	53	12	65	65	12	77	60	12	72
Cadres	402	244	646	431	261	692	445	257	702
Cadres autonomes	199	70	269	205	72	277	201	77	278
Cadres dirigeants	5	1	6	6	2	8	4	1	5
Total	753	369	1 122	797	389	1 186	789	387	1 176

La proportion de femmes progresse à nouveau de 1% à 37% et le nombre d'ETAM continue à baisser

1.1.5 - Répartition par sexe de l'effectif total au 31 décembre

Catégorie	2023			2024			2025		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Employés	129	66	195	128	64	192	121	66	187
Agents de maîtrise	61	15	76	71	19	90	64	20	84
Cadres	554	353	907	582	386	968	633	431	1 064
Cadres autonomes	222	94	316	226	94	320	230	103	333
Cadres dirigeants	6	1	7	6	2	8	7	1	8
Total	972	529	1 501	1 013	565	1 578	1 055	621	1 676

L'ancienneté à progresser dans toutes les catégories sauf pour les ETAM (turnover des techniciens de maintenance?)

1.1.7 - Répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté

	2023						2024						2025					
	ETAM	AM	C	CA	CD	Total	ETAM	AM	C	CA	CD	Total	ETAM	AM	C	CA	CD	Total
Moins d'un an	45	10	184	15	1	255	47	9	180	6	0	242	50	7	188	15		260
De 1 à 5 ans	98	29	481	111	0	719	97	35	523	109	1	765	92	28	555	88		763
De 6 à 10 ans	30	20	137	73	0	260	30	19	132	72	0	253	28	20	160	71	0	279
De 11 à 15 ans	21	13	87	76	2	199	15	23	101	81	2	222	12	23	118	81	3	237
De 16 à 20 ans	0	3	15	29	2	49	2	3	27	33	2	67	4	6	36	56	2	104
Plus de 20 ans	1	1	3	12	2	19	1	1	5	19	3	29	1		7	22	3	33
Total	195	76	907	316	7	1 501	192	90	968	320	8	1 578	187	84	1 064	333	8	1 676
Anc moyenne	4,5	6,8	4,6	9,1	15,4	5,7	4,2	7,1	4,8	9,9	16,6	6,0	4,2	8,0	5,1	10,7	20,1	6,4

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

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



Le nombre de départs repart à la hausse en 2025 en particulier pour EDF ps France et Services avec des niveaux préoccupants pour les techniciens de maintenance

1.4.1 - Total des départs

Catégorie	2023			2024			2025		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Employés	27	14	41	20	14	34	33	19	52
Agents de maîtrise	3	5	8	6	2	8	4	4	8
Cadres	90	76	166	85	60	145	92	78	170
Cadres autonomes	23	14	37	15	9	24	18	10	28
Cadres dirigeants	1	0	1	0	0	0	2	1	3
Total	144	109	253	126	85	211	149	112	261

Transferts inter-UES exclus.

Catégories	Taux de turn over 2025			
	EDF power solutions	EDF power solutions France	EDF power solutions Services	UES
Employés	7,6%	10,0%	17,1%	13,4%
Agents de maîtrise	16,7%	15,0%	0,0%	9,6%
Cadres intégrés	14,0%	11,8%	4,2%	13,1%
Cadres autonomes	10,4%	5,4%	0,0%	9,5%
Cadres dirigeants	28,6%	0,0%	0,0%	25,0%
Total	13,0%	10,6%	10,1%	12,2%

Indicateurs	EDF power solutions	EDF power solutions France	EDF power solutions Services	UES	EVOLUTION
	2025				
Taux de sortie CDI Départs CDI pour démission, licenciement, rupture conventionnelle, fin de période d'essai) / Effectifs CDI N-1	6,9% (6,8)	7,9% (6,3)	9,3% (2,6)	7,4% (6,2)	Stable pour EDF power solutions En hausse pour EDF power solutions France et Services

Une augmentation de l'absentéisme de 3,8% à 4,6% qui interroge en particulier les absences maladie des femmes cadres et cadres autonomes (au sens Syntec) ou des techniciens de Services

1.8.1 bis - Taux d'absentéisme

Catégorie	2023			2024			2025		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Employés	4,8%	4,4%	4,7%	5,3%	5,9%	5,5%	7,5%	6,2%	7,0%
Agents de maîtrise	2,0%	2,6%	2,2%	1,2%	6,4%	2,3%	5,2%	4,1%	4,9%
Cadres	2,6%	6,8%	4,3%	2,2%	6,1%	3,7%	2,6%	7,4%	4,5%
Cadres autonomes	1,9%	6,5%	3,3%	1,9%	7,2%	3,5%	1,2%	9,1%	3,6%
Cadres dirigeants	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,2%
Total	2,7%	6,3%	4,0%	2,4%	6,3%	3,8%	3,0%	7,5%	4,6%

1.8.3 - Nombre de journées d'absence pour maladie

Catégorie	2023			2024			2025		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Employés	1 566	701	2 267	1 640	1 059	2 699	2 467	808	3 275
Agents de maîtrise	287	117	404	185	340	525	565	193	758
Cadres	1 954	2 622	4 576	2 095	2 719	4 814	1 744	3 248	4 992
Cadres autonomes	390	1 388	1 778	680	993	1 673	598	1 131	1 729
Cadres dirigeants	0	0	0	0	9	9	3	0	3
Total	4 197	4 828	9 025	4 600	5 120	9 720	5 377	5 380	10 757

Indicateurs	EDF power solutions	EDF power solutions France	EDF power solutions Services	UES
	2025			
Taux absentéisme global	4,4% (3,5%)	4,3% (4,2%)	6,6% (4,9%)	4,6% (3,8%)
Absences Maladie	6 082 (5 681)	1 954 (2 063)	2 721 (1 976)	10 757 (9 720)
AT, Trajet, MP	360 (308)	0 (9)	185 (25)	545 (342)
Absences maternité, paternité	6 225 (4 187)	1 493 (1 297)	207 (442)	7 925 (5 926)
Absences pour congés autorisés (événements familiaux)	2 024 (1 224)	516 (521)	232 (485)	2 771 (2 230)
Autres causes*	3 589 (2 126)	1 264 (1 008)	710 (29)	5 562 (3 162)

* **Autres causes** : congé parental, congé création d'entreprise, congé sabbatique et congé sans solde

Des promotions essentiellement sans changement de catégorie et de classification (Et donc probablement en moyenne avec de faibles évolutions salariales...)

Indicateurs	EDF power solutions	EDF power solutions France	EDF power solutions Services	UES
	2025			
Promotions*	• 22 changements de catégories (23) • 200 promotions et changements de poste (153)	• 2 changements de catégories (11) • 29 promotions (35)	• 6 changements de catégories (9) • 17 promotions (12)	• 30 changements de catégories (43) • 246 promotions (200)
*Les promotions peuvent concerner un changement de poste avec changement de catégorie/classification, ou un changement de poste avec plus de responsabilités, au sein d'une même catégorie/classification.				

NB : en (), les chiffres de l'année précédente

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

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



Le plafond de verre pour les femmes perdure

Catégorie	Ind.	Coeff.	2023			2024			2025		
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Cadres autonomes	3.1	170	188	87	275	190	86	276	191	93	284
	3.2	210	22	5	27	23	5	28	26	8	34
	3.3	270	12	2	14	13	3	16	13	2	15
	Total		222	94	316	226	94	320	230	103	333
Cadres dirigeants	Total		6	1	7	6	2	8	7	1	8
Total			972	529	1501	1013	565	1578	1055	621	1676

Si la direction semble se glorifier d'une légère augmentation en proportion de la place des femmes aux échelons cadres autonomes Syntec 3.2, 3.3 et cadres dirigeants, la CGT douche un peu son enthousiasme en constatant que :

- ✓ le taux reste très inférieur au taux de féminisation de l'entreprise : 19,3% contre 37% !
- ✓ la CGT qui a de la mémoire constate que le taux est moins bon qu'en 2021 où il était de 19,6% avec 36% de féminisation

Rémunérations

Salaire moyen mensuel de base dans l'UES. L'évolution des chiffres est difficile à interpréter en raison de BOOST début 2025

Calcul sur la base de l'effectif total CDI.

Catégorie	2023			2024			2025		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Employés	2 546	2 804	2 629	2 624	2 900	2 714	2 747	2 980	2 823
Agents de maîtrise	3 186	3 217	3 193	3 280	3 202	3 264	3 424	3 261	3 388
Cadres	4 390	4 214	4 321	4 533	4 399	4 481	4 671	4 523	4 614
Cadres autonomes	7 178	6 832	7 077	7 376	6 913	7 241	7 669	7 212	7 528
Total	4 777	4 523	4 688	4 912	4 675	4 830	5 088	4 856	5 007



Grille salaire de base annuel effectif CDI total UES au 31/12/25 (Attention ce sont des salaires 2025 et non 2026, à majorer de 2,8 % suivant NAO 2026 pour avoir une base 2026)

Salaire annuel de base UES par classification Syntec (inclut le 13ème mois)

	Classification	Hommes					Femmes					Total				
		Nb	Salaire Min	Salaire médian	Salaire Moyen	Salaire Max	Nb	Salaire Min	Salaire médian	Salaire Moyen	Salaire Max	Nb	Salaire Min	Salaire médian	Salaire Moyen	Salaire Max
ETAM	2.1-275	14	26 150	30 100	30 011	35 000	5	28 650	30 000	32 210	38 000	19	26 150	29 400	30 590	38 000
	2.2-310	36	25 350	29 280	30 100	36 300	6	27 000	30 975	31 635	37 500	42	25 350	28 550	30 319	37 500
	2.3-355	26	30 150	34 450	34 644	39 000	13	31 563	35 000	35 629	42 949	39	30 150	33 950	34 972	42 949
	3.1-400	23	31 750	37 600	37 410	42 150	23	31 650	37 700	38 052	56 300	46	31 650	36 075	37 731	56 300
AGENT DE MAÎTRISE	3.2-450	46	35 550	40 700	41 080	48 705	14	32 000	37 300	37 962	43 300	60	32 000	38 500	40 352	48 705
	3.3-500	18	37 100	41 050	41 650	50 600	5	35 400	40 000	41 282	51 507	23	35 400	40 000	41 570	51 507
CADRE	1.1-95															
	1.2-100															
	2.1-105	26	39 000	42 900	43 085	50 150	29	38 800	42 500	43 958	62 700	55	38 800	42 500	43 545	62 700
	2.1-115	47	35 396	43 000	43 552	58 850	37	38 500	42 700	42 940	49 200	84	35 396	43 000	43 283	58 850
	2.2-130	151	36 001	47 900	48 504	61 900	112	39 720	48 050	49 525	85 500	263	36 001	47 000	48 939	85 500
CADRE AUTONOME	2.3-150	359	43 312	61 152	62 265	145 000	188	45 000	61 000	61 021	90 000	547	43 312	59 600	61 838	145 000
	3.1-170	191	52 000	82 290	85 173	156 537	93	51 000	82 500	83 945	135 000	284	51 000	80 000	84 771	156 537
	3.2-210	26	86 807	118 618	117 170	151 849	8	94 500	120 160	124 006	179 697	34	86 807	117 311	118 779	179 697
	3.3-270	13	114 000	159 837	155 343	187 000	2	NC	NC	NC	NC	15	114 000	140 569	152 161	187 000
		976	25 350	57 000	61 560	187 000	535	27 000	54 000	58 638	179 697	1 511	25 350	55 950	60 526	187 000

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

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



Les grilles salariales par entités EDF ps / EDF ps France et EDF

ps Services Grilles de salaire de base annuel effectif CDI au 31/12/24 (Attention ce sont des salaires 2025 et non 2026, à majorer de 2,8 % suivant NAO 2026 pour avoir une base 2026)



EDF ps

France

EDF ps France		Classification	Hommes					Femmes					Total				
			Nb	Salaire Min	Salaire médian	Salaire Moyen	Salaire Max	Nb	Salaire Min	Salaire médian	Salaire Moyen	Salaire Max	Nb	Salaire Min	Salaire médian	Salaire Moyen	Salaire Max
EMPLOYE	2.1-275	-	0	0	0	0	2	NC	NC	NC	NC	2	NC	NC	NC	NC	NC
	2.2-310	-	0	0	0	0	1	NC	NC	NC	NC	1	NC	NC	NC	NC	NC
	2.3-355	-	0	0	0	0	4	NC	NC	NC	NC	4	NC	NC	NC	NC	NC
	3.1-400	-	0	0	0	0	8	33 550	39 075	40 159	56 300	8	33 550	39 075	40 159	56 300	56 300
AGENT DE MAÎTRISE	3.2-450	1	NC	NC	NC	NC	5	32 000	35 200	35 230	39 150	6	32 000	36 025	36 488	42 780	42 780
	3.3-500	2	NC	NC	NC	NC	2	NC	NC	NC	NC	4	38 400	42 000	43 477	51 507	51 507
CADRE	1.2-100	-	0	0	0	0	-	0	0			-	0	0	0	0	0
	2.1-105	10	39 000	41 750	41 590	44 300	10	38 800	42 000	42 210	47 000	20	38 800	42 000	41 900	47 000	47 000
	2.1-115	20	37 000	43 100	43 329	48 100	11	39 000	42 400	42 291	45 000	31	37 000	43 000	42 961	48 100	48 100
	2.2-130	48	36 001	47 500	47 203	57 750	41	40 400	47 600	47 239	62 700	89	36 001	47 500	47 220	62 700	62 700
	2.3-150	47	46 180	55 000	56 327	73 550	41	48 000	56 500	58 232	90 000	88	46 180	55 725	57 215	90 000	90 000
CADRE AUTONOME	3.1-170	30	52 000	73 650	72 409	89 300	20	51 000	68 350	70 555	100 200	50	51 000	72 295	71 667	100 200	100 200
	3.2-210	2	NC	NC	NC	NC	-	0	0	0	0	2	NC	NC	NC	NC	NC
	3.3-270	4	NC	NC	NC	NC	-	0	0	0	0	4	NC	NC	NC	NC	NC
		164	36 001	50 250	56 571	187 000	145	32 000	49 075	51 504	100 200	309	32 000	49 600	54 193	187 000	187 000

EDF ps
Services

EDF ps Services	Classification	Hommes					Femmes					Total				
		Nb	Salaire Min	Salaire médian	Salaire Moyen	Salaire Max	Nb	Salaire Min	Salaire médian	Salaire Moyen	Salaire Max	Nb	Salaire Min	Salaire médian	Salaire Moyen	Salaire Max
EMPLOYE	2.1-275	7	26 550	29 510	29 373	32 200	-	0	0	0	0	7	26 550	40 500	29 373	32 200
	2.2-310	36	25 350	29 280	30 100	36 300	3	NC	NC	NC	NC	39	25 350	42 150	30 051	36 300
	2.3-355	22	30 150	33 858	34 474	38 811	3	NC	NC	NC	NC	25	30 150	81 454	34 429	38 811
	3.1-400	12	36 159	38 375	38 642	42 150	2	NC	NC	NC	NC	14	31 650	42 157	38 104	42 150
AGENT DE MAÎTRISE	3.2-450	30	35 610	40 700	41 580	48 705	3	NC	NC	NC	NC	33	35 610	40 354	41 294	48 705
	3.3-500	1	NC	NC	NC	NC	-	0	0	0	0	1	NC	NC	NC	NC
CADRE	2.1-105	1	NC	NC	NC	NC	-	0	0	0	0	1	NC	NC	NC	NC
	2.1-115	-	0	0	0	0	3	NC	NC	NC	NC	3	NC	NC	NC	NC
	2.2-130	9	42 172	45 365	48 259	53 535	2	NC	NC	NC	NC	11	42 172	29 509	47 733	53 535
	2.3-150	19	47 453	48 550	54 329	68 000	2	NC	NC	NC	NC	21	45 300	33 517	53 779	68 000
CADRE AUTONOME	3.1-170	4	NC	NC	NC	NC	-	0	0	0	0	4	NC	NC	NC	NC
	3.2-210	-	0	0	0	0	-	0	0	0	0	-	0	0	0	0
		141	25 350	37 650	39 939	86 783	18	27 000	37 800	38 035	51 800	159	25 350	37 650	39 724	86 783

EDF ps
Holding

EDF ps Holding	Classification	Hommes					Femmes					Total				
		Nb	Salaire Min	Salaire médian	Salaire Moyen	Salaire Max	Nb	Salaire Min	Salaire médian	Salaire Moyen	Salaire Max	Nb	Salaire Min	Salaire médian	Salaire Moyen	Salaire Max
EMPLOYE	2.1-275	7	26 150	30 200	30 650	35 000	3	NC	NC	NC	NC	10	26 150	30 000	30 260	35 000
	2.2-310	0	0	0	0	0	2	NC	NC	NC	NC	2	NC	31 953	NC	NC
	2.3-355	4	NC	NC	NC	NC	6	31 563	35 303	36 003	42 949	10	30 612	36 265	35 833	42 949
	3.1-400	11	35 550	35 550	36 066	41 300	13	34 500	36 750	37 245	41 650	24	31 750	36 275	36 705	41 650
AGENT DE MAITRISE	3.2-450	15	35 550	40 230	39 966	47 350	6	36 500	41 562	40 004	43 300	21	35 550	40 230	39 977	47 350
	3.3-500	15	37 100	41 000	41 743	50 600	3	NC	NC	NC	NC	18	35 400	40 775	41 114	50 600
CADRE	2.1-105	15	39 000	43 600	44 144	50 150	19	39 000	43 500	44 878	62 700	34	39 000	43 450	44 554	62 700
	2.1-115	27	35 396	43 000	43 718	58 850	23	39 000	42 900	43 588	49 200	50	35 396	43 000	43 658	58 850
	2.2-130	94	40 000	48 500	49 192	61 900	69	39 720	50 333	51 004	85 500	163	39 720	48 700	49 959	85 500
	2.3-150	293	43 312	62 000	63 732	145 000	145	45 000	61 665	61 981	89 800	438	43 312	62 000	63 153	145 000
CADRE AUTONOME	3.1-170	157	56 889	86 000	87 733	156 537	73	62 650	84 396	87 613	135 000	230	56 889	85 378	87 695	156 537
	3.2-210	24	86 807	119 261	117 797	151 849	8	94 500	131 552	124 006	179 697	32	86 807	119 261	119 349	179 697
	3.2-270	9	133 600	162 265	161 463	176 423	2	NC	NC	NC	NC	11	124 000	159 837	156 010	176 423
		671	26 150	62 008	67323	176423	372	28 650	58 000	62 416	179 697	1 043	26 150	61 500	65 573	179 697

Le CSE a désigné un expert pour analyser la politique sociale et les conditions de travail dans le cadre de la consultation annuelle obligatoire. Les résultats de cette expertise seront restitués en septembre prochain. La CGT vous fera un retour sur les points saillants de cette analyse.

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

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

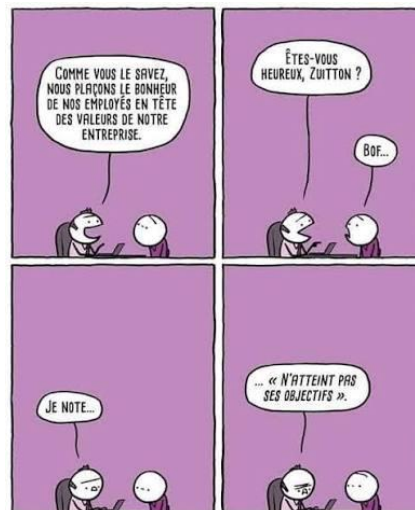


FOCUS enquête MyEDF 2025

(Nota Bene : cette enquête a été effectuée à l'automne 2025)

L'enquête se caractérise une forte baisse des indicateurs en particulier de confiance et d'adhésion envers les orientations stratégiques du groupe EDF. (NB : Nous vous joignons des résultats plus complets et détaillés par directions en PJ)

5 plus fortes baisses	% 2025	vs. 2024
Je suis optimiste concernant l'avenir de mon entité	61	-19
J'ai confiance dans l'avenir du groupe EDF	72	-16
Selon moi, les orientations du groupe EDF...	43	-13
Je suis optimiste pour mon propre avenir au sein du groupe EDF	63	-12
Je suis confiant(e) dans la capacité du groupe EDF à... Parvenir à un fonctionnement plus transversal entre entités du Groupe	61	-11



La dégradation des indicateurs en lien avec le groupe EDF est marquée

	%	Confiance avenir groupe EDF		Appartenance groupe EDF		Fier(e) ENTITE2*		Recommandera is ENTITE2*		Optimisme propre avenir		Adhère aux orientations de l'entité*		Confiance avenir entité*		≥ 7 points vs. 2024	≤ 7 points vs. 2024
		2025	vs. 2024	2025	vs. 2024	2025	vs. 2024	2025	vs. 2024	2025	vs. 2024	2025	vs. 2024	2025	vs. 2024		
EDF POWER SOLUTIONS	72	-16	72	-5	89	-5	82	-8	63	-12	80	-5	61	-19			
DIRECTION CONTRACT MANAGEMENT	33			67		75		75		33		75		8			
DIRECTION FRANCE MARITIME (EMR)	44	-44	47	-21	88	-10	77	-15	38	-34	73	-7	29	-49			
DIRECTION FRANCE TERRESTRE	63	-18	49	-8	88	-1	83	-4	55	-14	68	-6	43	-28			
DIRECTION INDUSTRIE	53	-32	51	-17	88	-6	81	-10	46	-32	70	-12	34	-47			
DIRECTION COMMUNICATION	64	-21	82	+5	91	-9	64	-36	50	-27	64	-21	14	-71			
DIRECTION DES SYSTÈMES D INFORMATION ET DU NUMÉRIQUE	71	-24	69	=	89	-7	82	-7	55	-27	75	-14	42	-44			
DIRECTION ENV HSE	44		50		100		78		39		67		28				
DIRECTION FINANCIÈRE	53	-21	61	-4	63	-30	50	-28	39	-20	44	-27	19	-26			
DRH	54	-27	70	+10	89	-3	74	-21	48	-22	61	-18	33	-35			
SECRÉTARIAT GÉNÉRAL ET DIRECTION JURIDIQUE	71	-19	67	-17	75	-25	57	-35	49	-17	75	-7	29	-26			
EDF POWER SOLUTIONS NORTH AMERICA	72	-16	73	-4	91	-4	83	-7	68	-12	85	-2	66	-16			
EMECA BU	81	-9	80	-3	87	-7	83	-7	72	-4	87	-1	73	-9			
LATAM BU	75	-14	84	-2	92	-4	85	-7	60	-14	77	-11	66	-15			
AFRICA BU	84	-9	80	-3	91	-4	84	-7	72	+1	86	+2	78	-8			
APAC BU	84	-9	88	-2	93	-3	85	-7	72	-9	84	-5	76	-12			

Des résultats légèrement moins mauvais au niveau de l'unité

	%	Confiance décisions direction unité*		Situation générale de l'unité* (% s'améliore + stable)		Changement dans l'unité* (% Trop rapide)		Changement dans l'unité* (% Trop lent)		Changements unité* positifs		Acteur(trice) des changements dans l'unité*	
		2025	vs. 2024	2025	vs. 2024	2025	vs. 2024	2025	vs. 2024	2025	vs. 2024	2025	vs. 2024
EDF POWER SOLUTIONS	75	-4	70	-9	13	+1	18	=	63	-6	66	=	
DIRECTION CONTRACT MANAGEMENT	92		67				17		42		58		
DIRECTION FRANCE MARITIME (EMR)	78	-5	42	-29	4	+2	18	+3	43	-2	49	+5	
DIRECTION FRANCE TERRESTRE	74	+6	68	-5	4	-1	21	-3	61	+8	61	+11	
DIRECTION INDUSTRIE	68	-10	68	-17	5	+2	23	+4	54	-1	60	+7	
DIRECTION COMMUNICATION	50	-35	36	-41	5	-11	50	+42	23	-39	64	+2	
DIRECTION DES SYSTÈMES D'INFORMATION ET DU NUMÉRIQUE	76	-11	65	-22	21	+7	16	+6	61	-18	73	-6	
DIRECTION ENV HSE	94		100				22		94		78		
DIRECTION FINANCIÈRE	44	-29	44	-11	22	-8	20	+7	36	-13	44	+3	
DRH	74	+12	61	+1	20	-7	15	+7	52	-7	57	+8	
SECRÉTARIAT GÉNÉRAL ET DIRECTION JURIDIQUE	61	-18	45	-21	14	+8	12	+4	31	-9	39	-3	
EDF POWER SOLUTIONS NORTH AMERICA	77	-3	73	-8	16	+7	13	-4	64	-11	66	-7	
EMECA BU	72	-6	74	-6	14	-4	21	+1	66	-6	66	-2	
LATAM BU	78	-2	65	-12	18	+4	18	+1	65	-7	72	-1	
AFRICA BU	79	-2	78	-5	13	-8	13	+3	69	-7	75	+2	
APAC BU	78	-5	74	-7	9	+3	16	-3	71	-7	76	-3	

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 !

05/06/2026

PRIX ORANGE / PRIX CITRON

Les Prix ORANGE



REPONSES CLAIRES ET DIRECTES DE LA PDG

Tant en Conseil d'Administration qu'en Assemblée Générale d'actionnaires d'EDF power solutions, nous avons **noté un changement très positif dans la qualité des réponses apportées avec des explications directes, claires et quantifiées de la PDG**. Cela nous change agréablement des explications souvent floues et approximatives de la précédente équipe de direction. Ces explications nous permettent **de mieux comprendre les enjeux et les décisions prises et de nous concentrer sur les points perfectibles, en particulier sociaux, dans l'intérêt des salariés et de l'entreprise**. Nous restons cependant vigilants sur la tentation permanente de dérouler des décisions sans un dialogue social préalable nourri.

Les Prix CITRON



A-T-ON VRAIMENT
BESOIN DE CHANGER
D'ORGANISATION ?



ALORS QUE
JE NE
COMPRENDS
DÉJÀ RIEN
À L'ACTUELLE

33

SURDITE SUR LE PRIX DES CARBURANTS

Alors que nos collègues qui ne disposent pas de transport en commun pour se rendre au travail sont souvent durement touchés par la hausse des prix des carburants, **la CGT a proposé à de nombreuses reprises différentes solutions** : augmentation du **télétravail** pour les postes télétravaillables, mise à disposition des **véhicules de service** pour les trajets domicile travail, **prime de transport** (passage du plafond de 300 à 600 euros annoncé par le gouvernement), etc... **La direction reste à ce stade désespérément sourde** et se réfugie derrière des arguments environnementaux ou juridiques...

CALENDRIER SOCIAL ONE MOVE

Décidément, **ce n'est pas encore naturel pour la direction de prévoir un temps de consultation sur les gros dossiers de transformations**, de de projets importants réorganisations, déménagements, de cessions... Il a encore fallu s'en étonner au CSE de mai pour que les élu.es puissent rendre un avis éclairé avant la mise en œuvre et éviter les grosses ficelles du type: annonce des décisions en juillet et mise en œuvre dès la rentrée sans laisser le temps aux salarié.es et à leurs représentants de contribuer. **Cela dit, les explications données par la directrice France et le pilote du projet en CSE étaient claires et directes** et la CGT a apprécié cet échange.

PLUS TRANSPARENT QUE LE SG, TU MEURS ! ...

Si l'opacité complète sur le référentiel de salaires demeure malheureusement la règle générale, **le secrétariat général a apparemment été plus royaliste que le roi dans le domaine de la transparence salariale** et a partagé largement l'ensemble des salaires individuels nominatifs (non anonymisés, non moyennés sur un des regroupements de comparants...). **La CGT rappelle que le salaire individuel est une donnée personnelle** qui ne doit pas être partagée sans l'accord de la personne concernée. En plus d'être illégale, cette initiative quelque peu disruptive a choqué de nombreux salarié.es et a créé une ambiance délétère. **La CGT a alerté les RH pour que cette "erreur" qu'elle espère non intentionnelle ne se reproduise pas**. Dernier avertissement avant Inspection du Travail et plus si affinités...



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 MARS, AVRIL ET MAI

RETOUR SUR CSE du 10 MARS 2026

Consultation sur les orientations stratégiques et conséquences sur l'emploi :



Les orientations stratégiques enfin décidées par le groupe ont été présentées au CSE. A première vue, elles sont clairement dictées par **un environnement de marché défavorable et les contraintes financières de l'actionnaire avec son imposition d'être cash-positive dès 2027**. Tout en découle : la sélectivité des projets, la déconsolidation, les cessions type North America, les réductions de coûts de structure, etc...

Pour que ce plan stratégique et d'adaptation fonctionne, **il faudra veiller à maintenir les compétences et la motivation des troupes car elles sont essentielles pour passer un cap difficile.**

Au vu des enjeux, **le CSE a décidé en séance de se faire accompagner par le cabinet d'expertise APEX pour rendre un avis motivé et éclairé en juillet.** Il a aussi acté le principe d'une expertise mutualisée avec les aspects financiers et sociaux.

En ce qui concerne la trajectoire prévisionnelle des effectifs à 3 ans par direction, celle-ci montre au mieux une relative stabilité (+/- 5 %) mais une décroissance sur la DSIN et les fonctions supports en 2027 - 2028. Notons que sous le vocable stabilité utilisé par la direction, **la CGT subodore plutôt des baisses modérées d'effectifs de l'ordre de 5% par an**, théoriquement gérables (mais en pratique ?) par les flux naturels de départs.

Effectifs EFP CDI	R4 2025	2026	2027	2028
Direction Industrie	520	488	➡	➡
DSIN	143	137	↘	↘
DRH & EDT	44	43	➡	➡
Direction Financière	88	88	➡	➡
Secrétariat Général	64	62	➡	↘
Autres fonctions support	48	47	↘	➡
Zones Paris	64	63	➡	➡
EMR	164	167	➡	➡
Direction France	622	638	➡	➡

Baisse d'effectifs supérieure à 5%
 Stabilité des effectifs à +/-5%

Nota Bene 1 : cette prévision est une prévision de **scénario moyen et peut être amendée significativement dans un sens ou l'autre** en fonction de l'environnement réglementaire, de nos résultats aux AOs, de la rapidité de déploiement de notre modèle d'affaire, etc.... **Nota Bene 2 :** il ne faut malheureusement pas exclure qu'un nouveau tour de vis soit donné à l'occasion par exemple de l'actualisation budgétaire de mi-année 2026.

Pour la CGT, la responsabilité de l'employeur est d'accompagner dans leur parcours professionnels l'ensemble des salarié.es en particulier ceux-celles qui seraient concerné.es par des disparitions de leur poste. **Cet accompagnement doit comprendre un volet renforcé de formation et la mobilité interne chez EDF ps mais aussi dans le groupe EDF.** Celui-ci se targue en effet de recruter plusieurs milliers de salariés par an mais peu de salariés EDF ps ont pu saisir des opportunités à date. **Nous veillerons à ce que l'ensemble des salarié.es soient accompagnés.es.** Si ce n'est pas le cas ou si vous pressentez que votre poste va disparaître, nous vous recommandons de prendre contact au plus tôt avec nous directement ou par mail perso à l'adresse cgt.edfer@gmail.com

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

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



RETOUR SUR CSE exceptionnel DU 31 MARS 2026

Projet Lafayette de cession des activités North America



Ce CSE centré sur le projet Lafayette de cession de l'activité North America a déjà fait l'objet d'une News que vous retrouvez sur notre site web fixezlecap.com.

[FlashNews 74 du 31 mars 26](#)

Par ailleurs, la CGT constate qu'une fois de plus, les élu.es CGT apprennent par la presse le nom probable de l'acheteur LS POWER

[Bloomberg LS Power](#) [Capital LS power](#)

RETOUR SUR CSE DU 16 AVRIL 2026

Le CSE comportait principalement 3 points saillants : la consultation annuelle récurrente sur la politique sociale et les conditions de travail, une réorganisation de la direction financière, deux dossiers immobiliers Environnement de travail

Consultation politique sociale

Une première série d'éléments et d'analyses CGT vous est fournie dans le dossier bilans sociaux et enquête My EDF de ce numéro. Le CSE a décidé de désigner le Cabinet APEX pour l'accompagner dans des analyses plus approfondies et rendre un avis éclairé au CSE du mois de septembre

Consultation sur la réorganisation de la direction financière

Le dossier présenté concernait plus **spécifiquement la réorganisation de la direction pilotage de la performance et du portefeuille**. La CGT a apprécié les **éléments détaillés et clairs fournis en séance qui ont permis de comprendre la logique et les objectifs d'amélioration de l'efficacité de la direction**. Pour autant, au travers des échanges postérieurs avec les collègues concerné.es directement par cette réorganisation, elle a considéré qu'il était **difficile d'évaluer à ce stade les impacts sur les situations individuelles et a décidé en mai de s'abstenir**.

Locaux de Iffs et de Saint Theuriau (antennes de maintenance)

S'il a souvent fallu batailler par le passé pour obtenir les documents nécessaires et disposer du délai légal de 1 mois pour un rendu d'avis sur les dossiers immobiliers, il faut reconnaître que sur ces dossiers, **les échanges entre le service Environnement de Travail et les salariés des sites concernés ont été en nette amélioration**. Il reste néanmoins à **améliorer le partage d'information avec le SSQE et éclaircir le sujet réglementaire de stockage des déchets sur site**, identifié depuis longtemps mais pas encore pris en compte pour les sites d'antennes ce qui est un risque potentiel qui pourrait coûter cher à l'entreprise.

Vidéosurveillance et RGPD: Sur un tout autre thème immobilier, la CGT a aussi soulevé le point de **la vidéosurveillance mis en place à Colombiers et qui pourrait enfreindre la réglementation en filmant les salariés sur leur lieu de travail** en particulier les personnels de l'OCC. La direction s'est voulue rassurante mais n'a pas totalement convaincu. **Le sujet reste donc ouvert**.

RETOUR SUR CSE DU 21 Mai 2026

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

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



Les deux points principaux du CSE concernaient la présentation du projet One Move par la directrice France et le directeur OMEGA et la consultation sur la situation économique et financière.

Projet One Move : plus en juin ?

Si la documentation fournie en séance datait un peu et n'avait pas été actualisée, en revanche les explications données en séance ont été claires sur l'organisation et les objectifs généraux du projet, nettement moins sur les attendus et les livrables. **Aucune tendance concrète sur le résultat des travaux n'a été avancé par la direction qui dit laisser travailler les salari.es impliqué.es dans la démarche** et attendre les premières conclusions et propositions. Compte tenu du planning resserré, voire irréaliste (?) du projet, le CSE a demandé que l'équipe One Move revienne présenter un point d'avancement au CSE de juin pour ne pas être mis devant le fait accompli à l'été. **La CGT a rappelé l'obligation d'une consultation en bonne et due forme des élu.es avant la mise en oeuvre prévue à partir de la rentrée.**

Consultation sur la situation économique et financière



"Hold everything! The P.R. department just sent over this chart."

"Attendez! Le service Communication vient d'envoyer ce graphique"

En première approche, les élu.es CGT ont malheureusement constaté que les comptes consolidés 2025 ne marquaient pas d'amélioration notable par rapport à l'année 2024, avec :

- ✓ **un EBITDA en baisse significative de l'ordre 500 Meuros** à 870 Meuros (baisse DVAS essentiellement),
- ✓ **un résultat net toujours très négatif de l'ordre de -1 Milliard d'euros** (avec encore 400 Meuros de pertes de valeurs du fait d'un nettoyage du portefeuille)
- ✓ **et une dette nette approchant les 13 milliards d'euros.**

Compte tenu du **caractère très préoccupant de la situation financière et de la difficulté à appréhender les comptes du nouvel ensemble** (transfert d'actifs de la DI EDF SA très partiellement effectué), le CSE a désigné le cabinet d'expertise APEX afin d'analyser ces comptes, de les mettre en regard des orientations stratégiques et de permettre au CSE de donner un avis éclairé en septembre.

POINT SUR RECOURS AO8

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

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



Pour mémoire, le CSE a introduit un recours contre la décision du ministre de septembre 2025 d'attribuer le parc éolien en mer Centre-Manche 2 à un groupement TotalEnergies / RWE.

Point d'actualisation sur les principales étapes du recours du CSE :

- 16/10/25 : vote à l'unanimité du CSE sur l'introduction d'un recours au Conseil d'Etat et désignation du Cabinet d'avocats
- 19/11 /25 : dépôt d'un référé suspension et d'une requête / mémoire
- 26/11/25 : ordonnance du juge des référés refusant la procédure d'urgence mais annonçant une audience par la 6ème chambre "sous quelques mois"
- 30/04/26 : mémoire en défense déposé par Total Energies
- 11/05/26 : mémoire en défense du Ministre
- 11/05/26 : dépôt d'un mémoire complémentaire du CSE (nourri des informations additionnelles obtenues depuis novembre 26 : fiches de notations, courriers CRE-ministre, informations parties prenantes (salarié.es RWE, ...) etc...
- 18/05/26 : clôture de l'instruction

Le CSE attend désormais communication d'une **date d'audience qui devrait se situer cet automne.**

REGLEMENT INTERIEUR ILLEGAL SUR ALCOOL ET STUPEFIANTS !

La CGT ne lâche pas le sujet et a signalé à l'Inspection du Travail les dispositions du Règlement Intérieur qui lui paraissaient disproportionné.es. **BANCO !** L'Inspecteur du Travail a confirmé une grande partie de l'analyse juridique et a adressé à la direction les observations suivantes à pour qu'elle amende le projet présenté au CSE (Courrier d'observations de l'Inspection du Travail anonymisé en PJ). Nous vous livrons ici 2 extraits significatifs :

Sujet alcool

L'interdiction de toute consommation d'alcool telle qu'elle figure dans le règlement intérieur n'étant pas précisément justifiée par des raisons de sécurité n'est donc pas proportionnée au but recherché et doit donc être modifiée.

Sujet stupéfiants (tests salivaires)

Le règlement intérieur ne peut donc pas autoriser l'employeur ou un supérieur hiérarchique à pratiquer un tel test et à sanctionner le salarié en cas de résultat positif que s'il réserve ce contrôle aux postes pour lesquels la consommation d'alcool ou l'emprise de drogue constitue un danger (CE 5-12-2016 n° 394178).

Je vous prie de me faire connaître les suites que vous entendez donner à ces observations concernant le Règlement intérieur.

La copie de la direction est donc à revoir - Suite au prochain épisode !

ANNEXE

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

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

**DECLARATION DE LA CGT au CSE du 21 mai 2026**

Cette déclaration porte sur les points suivants :

- ✓ Gestion des Carrières
- ✓ L'Environnement de travail
- ✓ L'augmentation du prix des carburants
- ✓ Calendrier de dialogue social du projet One Move

Gestion de carrière : écart entre la théorie et la pratique

Le sujet de l'évolution professionnelle, ou plutôt de l'absence de perspectives d'évolution de carrière, est au centre des préoccupations des salarié-es. La CGT partage ce constat avec la direction depuis plus de 10 ans car tant les remontées terrain qu'elle collecte année après année que les résultats de l'enquête My EDF se répètent invariablement sans amélioration notable. La CGT reconnaît que des mesures indispensables, qu'elle préconise d'ailleurs depuis son implantation chez EDF ps il y a plus de 10 ans, ont été annoncées par la direction depuis peu : la priorité enfin donnée à la mobilité interne ainsi que l'anticipation des opportunités permettant en théorie aux salarié-es souhaitant se positionner d'avoir le temps de se former s'il leur manquait une ou plusieurs compétences. Les remontées négatives récentes en partie à la suite des webinaires sur les parcours professionnels montrent malheureusement qu'entre la théorie et la pratique, il y a encore un monde... Les retours sont les suivants :

- la responsabilité de l'évolution professionnelle est présentée comme relevant essentiellement du ou de la salarié-e et de sa "proactivité". Ce langage est ressenti comme culpabilisant et déresponsabilisant totalement l'entreprise, Alors que c'est une obligation de l'entreprise d'assurer l'employabilité de ses salarié-es
- le manque de moyens des RH pour accompagner les candidats internes à une évolution et/ou mobilité interne empêchent des suivis efficaces et les entretiens mobilités apparaissent comme insuffisants
- la direction admet être consciente que le système de formation actuel est imparfait afin de soutenir l'évolution professionnelle, mais n'a communiqué aucun engagement ou simple orientation afin de l'améliorer. Ainsi, on continue de former les salarié-es **après** leur prise de poste, et par conséquent, persiste la possibilité de bloquer leur évolution par faute de formation au moment de leur candidature de mobilité.

L'environnement de travail : petit rappel des rôles

La CGT souhaite rappeler que le rôle des élu-es est de s'assurer que la direction met en œuvre des projets qui améliorent les conditions de travail des salarié-es qu'ils ou elles représentent. Pour cela les élu.es doivent disposer d'une information complète, s'assurer

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

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



que tous les risques ont été évalués et pris en compte et consulter les salarié-es pour vérifier l'adéquation des projets. Ils doivent aussi s'assurer de la bonne marche économique de l'entreprise. Dans un contexte économique tendu où les coûts des projets sont imputés aux entités opérationnelles soumises à des réductions de coûts, il est aussi indispensable et d'ailleurs obligatoire selon la réglementation, quelle que soit la situation économique de l'entreprise, que les élu.es disposent des éléments financiers et économiques des projets. Des projets trop coûteux et non prioritaires pourraient potentiellement mettre en difficulté les sites concernés avec une incidence directe sur l'activité et l'emploi. Nous constatons déjà des pertes de contrat ou des non-intériorisations de la maintenance des installations pour des soi-disant coûts trop élevés. La CGT précise de nouveau qu'il ne s'agit nullement d'une remise en cause de l'expertise technique des salarié-es du Département Environnement de Travail (EDT) qui sont très impliqués dans leurs projets et ne ménagent pas leur peine. Ceux-ci manquent probablement de moyens et de temps pour répondre aux attentes légitimes des élu-es et salarié-es. Plus grave, ils semblent avoir d'autres priorités fixées par la direction du département EDT voire la direction RH, apparemment peu sensibles aux attentes des clients internes, élu-es et salarié-es. Par ailleurs, cette exigence légitime des élu-es CGT s'applique à tous les services transverses qui travaillent pour les entités opérationnelles. La CGT ne renoncera pas à l'exercice responsable de ses mandats et donc à une exigence de résultat vis à vis de la direction, tout en assurant les salarié-es des équipes transverses concerné-es, en particulier d'EDT, d'un traitement respectueux et de son appui si les moyens nécessaires ne leur étaient pas alloués par la direction pour remplir l'ensemble de leurs objectifs et obligations réglementaires. Dès aujourd'hui, les élu.es CGT demandent par exemple des explications détaillées et claires sur l'incident touchant le réseau d'eau potable d'Origine et la transmission des analyses d'eau avec une liste non limitative de questions: Quand les analyses ont-elles détecté une contamination? Quelle est la fréquence d'analyses de l'eau potable du bâtiment? Quelle est la nature de la contamination / écart aux normes? L'incident vient-il de la fourniture d'eau de ville par la Collectivité ou des installations internes du bâtiment? etc, etc...

Augmentation du prix des carburants et usage des véhicules

La CGT réaffirme sa vive préoccupation quant à la situation des salarié-es contraint-es à des déplacements quotidiens en véhicule thermique pour les trajets domicile-travail et qui subissent de plein fouet l'augmentation constante des prix des carburants. Des salarié-es dans cette situation nous ont remonté leur souhait de changer de société pour se rapprocher de leur domicile

La réponse de la direction à cette revendication de longue date de la CGT renouvelée la dernière fois en date du 16 avril dernier mais aussi sous la forme d'une prime de transport lors de toutes les NAO depuis 2022 est insuffisante voire inexistante.

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

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



Dans une démarche d'équité et de solidarité, la CGT propose de nouveau les points suivants pour les salarié.es ne disposant pas de transports en commun adapté ou de possibilité de covoiturage :

1. La possibilité d'avoir **un jour de télétravail supplémentaire** pour ces personnes lorsqu'elles peuvent télétravailler, soit 3 jours dans le cas général.
2. La **possibilité d'utiliser les véhicules de service en semaine** pour les trajets domicile-travail lorsque le télétravail n'est pas possible. Contrairement à ce que la direction prétend, cela est possible et mis en œuvre dans nombre d'entreprises y compris du groupe EDF enfin cela avait d'ailleurs été mis en œuvre chez EDF ps à titre provisoire lors d'un déménagement d'antenne.
3. La mise en œuvre d'une **indemnité spécifique ou d'une prime exceptionnelle** de transport pour les personnes disposant d'un véhicule thermique/hybride qui ne peuvent pas télétravailler pas et ne peuvent pas disposer d'un véhicule de service.

Enfin, nous tenons à rappeler que l'absence de prise en charge des frais de transport pour une partie des salarié-es, alors que l'entreprise rembourse à 75 % les titres de transport en commun des autres, constitue une différence de traitement injustifiée et discriminatoire.

Cette situation crée deux catégories de collaborateurs selon leur lieu de résidence ou leur mode de déplacement, sans aucune justification objective et proportionnée. Alors même que la direction affiche dans sa communication (réseaux sociaux, communication interne...) le concept de One Team et dit respecter une égalité de traitement de l'ensemble des salarié-es, dans les faits les décisions ou plutôt absences de décisions assumées de la direction se traduisent très concrètement et négativement dans le quotidien de certaines catégories de salarié-es. Ainsi, les salarié-es concerné-es souffrent d'une baisse significative de pouvoir d'achat et ressentent à juste titre comme du mépris cette dissonance entre les grands discours fédérateurs et la réalité des faits.

Or, le principe d'égalité de traitement entre salarié-es est une obligation légale fondamentale. La Cour de cassation rappelle régulièrement que toute différence de traitement doit reposer sur des critères objectifs, pertinents et proportionnés. À défaut, elle est illicite. De nombreux contentieux sont d'ailleurs en cours sur ce sujet dans différentes entreprises.

Avec cette ultime demande, nous souhaitons ramener la direction à la raison et obtenir une prise en charge équitable pour l'ensemble des salarié-es. À défaut de réponse positive et rapide, nous ne manquerons pas d'engager les actions judiciaires nécessaires pour faire respecter ce principe d'égalité.

Calendrier de dialogue social du projet One Move

Le projet One Move fait aujourd'hui l'objet d'un point d'information. La CGT note tout d'abord que le dossier de présentation versé dans la BDES est un document du 16 Mars 2026 avec la mention call équipes - Confidentiel. Les élu-es et syndiqué-es CGT ainsi que les salarié-es apprécieront d'eux-mêmes la qualité du dialogue social et des informations transmises au

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

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



CSE plus de deux mois plus tard, information by the way que les élu-es CGT avaient d'ores et déjà récupérée sans difficulté puisqu'ils sont aussi salarié-es et parlent régulièrement à leurs collègues. La CGT espère néanmoins qu'il s'agit d'une simple maladresse, quoiqu'on puisse parfois légitimement s'interroger sur la répétition constante de ce type de maladresse vis à vis des représentants du personnel, et que les explications et débats d'aujourd'hui permettront d'aller nettement plus loin dans la compréhension du projet et ne pas se contenter d'une langue de bois auprès des élu-es. Par ailleurs, les élu-es CGT tiennent à souligner les remontées nombreuses de salarié-es concerné-es par One Move qui traduisent le plus souvent une préoccupation forte sur la nature des décisions qui seront prises à l'été. Une grande majorité comprend la nécessité de s'interroger sur notre fonctionnement dans un contexte de marché extrêmement tendu mais une proportion importante s'interroge sur la méthodologie floue et les attendus concrets du projet. Par exemple, comment vont être traitées et hiérarchisées les dizaines voire centaines de propositions issues des séances de brainstorming organisées?

One Move constitue sans nul doute d'un projet de transformation se voulant structurant ainsi qu'en témoigne l'ampleur du dispositif et des moyens déployés sur ce projet avec ses 8 GT, ses 2 benchmarks transverses, ses appuis transverses et une gouvernance lourde avec sponsors et Comité de Pilotage. A ce stade, le projet est présenté comme en phase d'étude. La CGT note néanmoins avec perplexité que le calendrier du projet présenté dans le dossier page 9 ne prévoit pas de consultation à l'été, avant la mise en œuvre prévue pour l'automne, une nouvelle maladresse sans doute (?), alors même que ce projet est un projet de transformation ambitieux. Elle exige donc que la direction prévoie bien une consultation à l'été afin que le CSE puisse disposer d'un dossier complet sur les décisions envisagées et émettre un avis éclairé avant leur mise en œuvre effective.

Last but not least, d'autres projets de transformations sont menés dans toutes les directions: DSIN, Finance, International, etc... La CGT rappelle à la direction son obligation d'informer et consulter le CSE sur tous ces dossiers.

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

ADRESSE MAIL CONFIDENTIELLE: cgt.edfer@gmail.com

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

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



Vos Représentants de Proximité RP CGT (Commission Territoires)



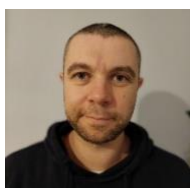
Chef de Projet Dév
Agence de Strasbourg
(Région Grand Est-
Bourgogne-Franche Comté)

Farida JACQUELIN



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

Christine MENDES



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

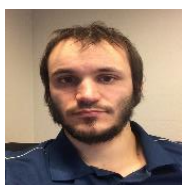
Nicolas LEGAY



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

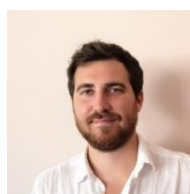
Nathalie TERTRE

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



Ingénieur support terrain
OMEGA Pôle mécanique FST
Antenne de Cormelles
(Caen)

Kevin DAS NEVES DOMINGUES
(Secrétaire CSSCT)



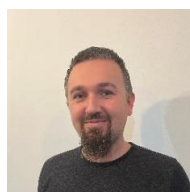
Chargé de Projet SIG
Développement – SIG Sud
Montpellier

Antoine JUSTON



Gestionnaire technique pales
OMEGA
Colombiers

Céline LANGLET



Technicien de maintenance
Pôle éolien Sud - OMEGA
Antenne de Villeveyrac

Christophe OLIVARES

La référente CSE harcèlement sexuel et agissements sexistes



Cécilia BERTOSIO

Ingénieur Météocéan Senior
Pôle EMR – Ingénierie éolienne
Cœur Défense

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

ADRESSE MAIL CONFIDENTIELLE: cgt.edfer@gmail.com

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

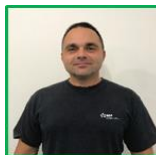
Essayez la participation et la transparence ! www.fixezlecap.com



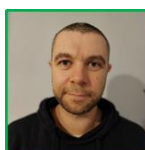
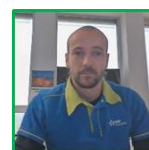
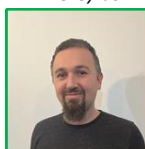
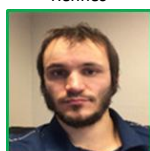
C'est VOUS qui fixez le cap !

05/06/2026

VOS CONTACTS SYNDICAUX

Laurent **SMAGGHE**
RennesManuella **BOUBOUNE**
La DéfenseMichel **FOLLY-CASTAY**
ColombiersPhilippe **CHARO**
La Défense

VOS ELU.E.S CSE ETAM ET CADRES

Manuella **BOUBOUNE**
La DéfenseNicolas **LEGAY**
VilleveyracNicolas **DELANNOY**
RouvrayCéline **LANGLET**
ColombiersChristophe **OLIVARES**
VilleveyracAntoine **LUCAS**
ColombiersMargaux **FAUCHEUX**
La DéfenseLaurent **SMAGGHE**
RennesFanny **PRIMET**
ToulouseMichel **FOLLY-CASTAY**
ColombiersCécilia **BERTOSIO**
La DéfenseKevin **DAS NEVES DOMINGUES**
CormellesPhilippe **CHARO**
La DéfenseCandy **HIS**
La DéfenseAntoine **JUSTON**
MontpellierFarida **JACQUELIN**
StrasbourgMikael **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-power.com

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

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