



SOMMAIRE

EDITO

DOSSIER 1 : ORIENTATIONS STRATEGIQUES

DOSSIER 2 : RETOUR CONGE MATERNITE

PRIX ORANGE / PRIX CITRON

BRÈVES

Retour sur les CSEx 10 et 29 juin

Retour sur CSE du 18 juin

Retour sur CSE 9 juillet

ANNEXE : déclaration CGT 9 juillet 2026

EDITO : VIRAGE EN EPINGLE A CHEVEUX

L'expertise confiée par le CSE au cabinet APEX-ISAST sur les orientations stratégiques et les conséquences sur l'emploi **confirme et objective ce que la CGT pressentait depuis plus d'un an**. Face au nouveau contexte incertain, mais toujours prometteur, du marché des énergies renouvelables et sous la contrainte financière forte imposée par l'actionnaire, **nous assistons à un tournant majeur des orientations stratégiques de l'entreprise**. Le dossier des orientations stratégiques et des conséquences sur l'emploi, se caractérise par le **passage d'une stratégie de volume et de croissance axée sur les parts de marché à une stratégie de valeur axée sur la sélectivité et la rentabilité**. C'est un changement culturel majeur qui doit amener à revoir notre approche de nos métiers, redéfinir nos pratiques et nos indicateurs pour rétablir notre situation financière et dégager un cash-flow opérationnel positif.

Pour la CGT, il est primordial que les conséquences sur l'emploi soient maîtrisées que l'ensemble des salarié.es puissent rester à bord et soient accompagnés.es. Elle insiste sur la nécessité d'une **communication transparente et régulière**, d'une **concertation permanente sur la déclinaison du plan encore bien flou d'efficacité opérationnelle** ou encore sur l'importance **de la formation et de l'accompagnement des salarié.es pour anticiper les parcours professionnels**.



Pour qu'il n'y ait pas de sortie de route, la déclinaison des orientations stratégiques doit être **en phase avec les réalités du terrain et pas imposée de manière descendante sans concertation** préalable. Ce sont les salarié.es qui connaissent le mieux les contraintes et réalités du terrain ainsi que le contenu de leur travail. C'est le moment de se faire entendre !

Avec leurs représentant.es CGT, ils doivent être force de proposition s'ils identifient des améliorations et le cas échéant d'opposition à des mesures contreproductives telles que par exemple la nouvelle procédure de déplacement ou encore le rabaillage insidieux des bonus avec un changement de règles.

Dans ce numéro nous vous présentons aussi une **synthèse des résultats du sondage sur les retours de congé de maternité chez EDF ps**, vous expliquons pourquoi nous ne signerons pas en l'état l'accord de gestion des emplois, parcours professionnels et mixité des métiers dit GEPPMM, et bien d'autres choses encore...

Enfin, nous avons plus que jamais besoin de vos retours terrain et suggestions et serons à nouveau **parmi vous à Origine les 14 et 15 septembre** pour mieux connaître vos activités et vos attentes. C'est aussi le moment pour ceux qui le souhaitent de s'impliquer plus dans le collectif et **d'adhérer à notre syndicat et qui sait de réfléchir à rejoindre nos listes de candidats** pour les élections professionnelles du printemps 2027. **C'est maintenant ou jamais qu'il faut s'engager pour défendre les intérêts des salarié.es !** Contactez-nous directement ou via l'adresse confidentielle cgt.edfer@gmail.com pour échanger.

Bonne lecture et surtout bonnes vacances à toutes et tous!

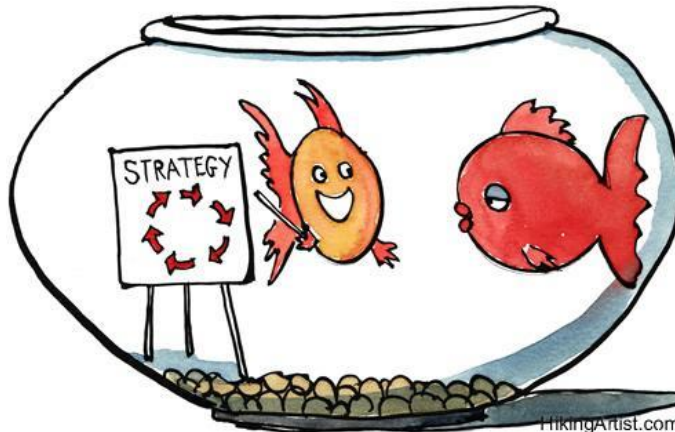
L'équipe CGT EDF power solutions

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

Essayez la participation et la transparence ! <https://www.fixezlecap.com/>



DOSSIER 1 : CONSULTATION ORIENTATIONS STRATEGIQUES ET CONSEQUENCES SUR L'EMPLOI

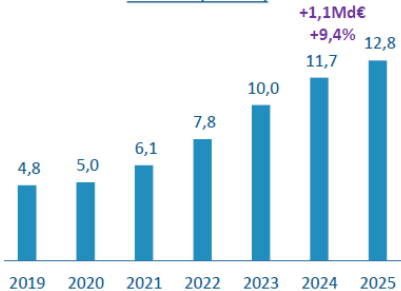


Un contexte inédit

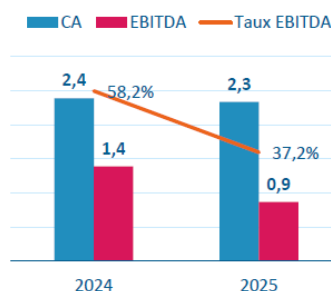
Depuis sa création, EDF ps s'est inscrite dans une stratégie de volume sur un marché en croissance forte essentiellement sur 2 technologies l'éolien et le solaire. Cette stratégie l'a amené à définir des objectifs en GW (exemple plan solaire - Cap 2030...) et à multiplier les implantations à l'international avec une empreinte géographique ayant atteint une trentaine de pays. Cette stratégie appuyée par le groupe EDF a nécessité une consommation de cash considérable et un recours à un endettement très élevé.

3 facteurs principaux amènent à un changement radical de stratégie : le ralentissement du marché dans certaines géographies et l'absence de visibilité (cf PPE3 France), la baisse tendancielle de rentabilité et une contrainte financière forte imposée par l'actionnaire d'être cash-flow positif dès 2027

Endettement financier net EDF power solutions (en Md€)



Indicateurs clés EDF power solutions (en M€)



Une dette de 12,8 Milliards
d'euros générant un coût de
financement > 500 Meuros
/an

Une rentabilité en berne
avec des pertes
dernières années

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

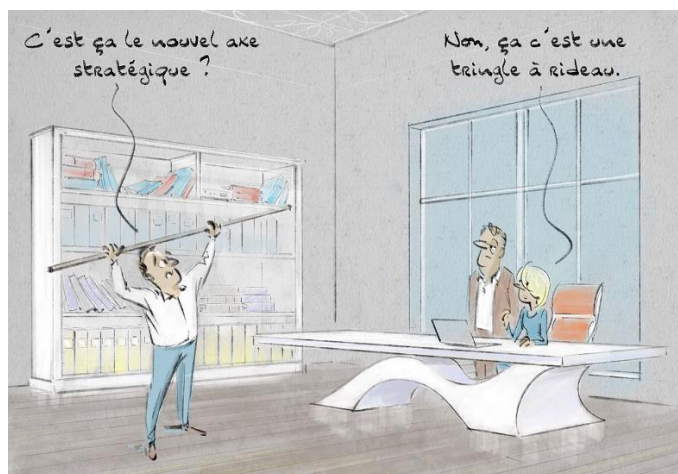
Essayez la participation et la transparence ! <https://www.fixezlecap.com/>



Un passage d'une stratégie de volume à une stratégie de valeur

Les orientations stratégiques présentées au CSE en 2026 changent radicalement et sont désormais clairement inscrites dans une stratégie de valeur dictée par la contrainte de cash-flow positif. Elles se traduisent par :

- ✓ **Une revue des pays** pour recentrer notre empreinte géographique et baisser le nombre d'implantations à 20 environ
- ✓ **Une revue des projets** visant à se concentrer sur les plus rentables et les moins risqués
- ✓ **Une gouvernance des projets** revue avec pour objectif une plus grande sélectivité au service de la performance économique
- ✓ La mise en place **d'une démarche d'efficacité opérationnelle transverse**
- ✓ **Des réductions de coûts généraux et administratifs** (programme G&A)
- ✓ La réduction des coûts externes de prestataires
- ✓ **La maîtrise des effectifs**
- ✓ **etc...**



Quelques illustrations concrètes de la mise en œuvre de cette nouvelle stratégie

- ✓ **Cessions / arrêts d'activité** : plateforme North America, Brésil, mise en vente Chine, sortie Mexique, arrêt projet Taiwan, ...
- ✓ **Partenariats** : 3ème partenaire NNG, partenariats systématiques sur AO internationaux, réflexions sur entrée de partenaires sur portefeuille de projets en service en France...
- ✓ **Projets de transformation des BU** type One Move pour la France, Streamline IT pour la DSIN, ...
- ✓ **"Nettoyage" du pipeline de projets** France
- ✓ **Non renouvellement systématique des départs**
- ✓ **Politique voyage**
- ✓ ...

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

Essayez la participation et la transparence ! <https://www.fixezlecap.com/>



Passage de l'indicateur EBITDA au cash-flow opérationnel.

C'est un peu technique et nous nous en excusons par avance.



L'EBITDA (earnings before interest, tax, depreciation and amortization) utilisé jusqu'ici comme indicateur principal de notre performance n'est plus un indicateur pertinent dans le cadre d'un modèle déconsolidant (partenariats). En effet, l'EBITDA des parcs déconsolidés disparaît des comptes consolidés. En revanche, ces parcs mis en équivalence (MEE) remontent des dividendes qui sont bien captés dans le cash-flow opérationnel défini ci-après chez EDF ps:

Cash Flow Opérationnel : EBITDA cash + dividendes sociétés MEE + Var BFR – Investissements net

La contrainte imposée par le groupe d'être cash flow positif implique de limiter ses investissements nets à la génération de cash par les opérations. En cas de génération de cash négative comme ces dernières années, des cessions doivent être envisagées (cf plateforme North America, Brésil, Chine, ...) pour atteindre cet objectif.

Les principaux points de vigilance identifiés par la CGT

- ✓ Une sélectivité trop forte et des exigences irréalistes de rentabilité trop rapides peuvent aboutir à une baisse de volume et une sous-charge des équipes, entraînant une détérioration des résultats financiers et une difficulté à couvrir les frais fixes de structure.
- ✓ Le changement culturel est profond et la direction ne doit pas sous-estimer le temps nécessaire à la transformation en profondeur de nos modèles d'affaires. Cela nécessite une communication permanente et transparente (réussites et échecs) pour obtenir l'adhésion et la motivation des salarié.es
- ✓ Les modèles déconsolidants nécessitent paradoxalement plus de moyens et de coordination : pactes d'actionnaires, reporting complexes, gestion de la relation avec les partenaires ce qui ne va pas forcément dans le sens de la baisse des G&A (frais généraux et administratifs)
- ✓ Les moyens mis sur les parcours professionnels, la formation et l'accompagnement des salarié.es doivent être renforcés ce qui est loin d'être constaté dans les faits malgré l'affichage (La CGT a décidé de ne pas signer l'accord GEPPMM en l'état pour cette raison) pour éviter une perte de compétences
- ✓ Le risque RPS fort induit par cette transition entre 2 stratégies avec son lot d'incertitudes, de changements d'organisation et de conditions de travail,
- ✓ etc...

Nous vous invitons à lire attentivement l'avis du CSE ci-après qui reprend en détail ces points de vigilance et demande une consultation sur le budget 2027 et du PMT 26-29 qui donneront cet automne une vision beaucoup plus précise des conséquences sur l'emploi, la version actuelle nous paraissant optimiste.

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

Essayez la participation et la transparence ! <https://www.fixezlecap.com/>



L'avis du CSE voté à l'unanimité le 9 juillet reprend l'essentiel de nos préoccupations (réponse attendue du CA pour l'automne)

Cet avis s'appuie sur nos analyses et vos retours terrain. N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des observations complémentaires.

Avis CSE sur la consultation des orientations stratégiques et les conséquences sur l'emploi

CSE du 9 juillet 2026 d'EDF power solutions

Les élus du CSE d'EDF power solutions notent d'abord que les orientations stratégiques ainsi que les conséquences sur l'emploi présentées dans le dossier résultent à la fois d'un facteur externe, le ralentissement significatif du marché des énergies renouvelables sur plusieurs géographies dont la France, ralentissement qui pourrait ou non s'avérer conjoncturel, et d'une contrainte financière imposée unilatéralement par l'actionnaire d'être cash-flow positif dès 2027. Cette situation nouvelle a induit un changement majeur par rapport aux orientations stratégiques précédentes qui datent de 2020. Celles-ci comme les précédentes étaient basées sur une stratégie de volume et de croissance de part de marché alors que le dossier présenté aujourd'hui décrit une stratégie de valeur caractérisée entre autres par la sélectivité des géographies et des projets, les partenariats déconsolidants, la maîtrise des coûts, l'amélioration de l'efficacité opérationnelle... Par ailleurs, il convient de noter que ce dossier d'orientations stratégiques est consécutif au rapprochement des activités internationales d'EDF et d'EDF Renouvelables opéré début 2025 (projet BOOST). Ce projet qui se caractérisait par des ambitions initiales de développement international fortes est de facto modifié par la nouvelle stratégie du groupe EDF caractérisée par un recentrage sur la France et le G4, un plan d'investissements massif du groupe en particulier dans le nucléaire, l'hydraulique et les réseaux le tout inscrit dans une équation financière contrainte.

Afin de suivre cette nouvelle trajectoire, alignée avec la stratégie d'EDF, la direction décline un plan stratégique qui s'appuie sur deux piliers opérationnels majeurs :

- Une sélectivité accrue des projets associée à un recentrage de l'empreinte géographique et à un nouveau modèle d'affaires déconsolidant, s'appuyant sur un large éventail de technologies permettant d'apporter des solutions globales : grands projets hybrides avec production, réseau, stockage et flexibilité.
- Une amélioration de la rentabilité avec une ambition de devenir plus compétitif ce qui nécessite d'être plus performant, d'optimiser les moyens mis à disposition et de rationaliser leurs usages en s'assurant de leur utilité.

Ces orientations stratégiques se sont d'ores et déjà traduites par une revue systématique des implantations pays, la cession de la plateforme Amérique du Nord pour 4,2 Milliards de dollars en prix ferme minimum, le lancement de projets de transformation dans les différentes Business Unit tels que *One Move*, *Streamline IT*, la déclinaison du plan de réduction des G&A, sur les déplacements et l'IT par exemple, des abandons de projets, de pays ou la mise en vente d'activités, le non renouvellement systématique des départs et un accent mis sur les mobilités internes,...

Le CSE est conscient de la situation complexe de l'entreprise et de la nécessité d'opérer des transformations dans ce contexte nouveau. Il note cependant que le dossier présente des projections établies en fin d'année 2025 (PMT 26-28) et que les orientations stratégiques n'ont été validées par l'actionnaire qu'en début d'exercice 2026 avec un cadrage financier et stratégique descendant et général dans un contexte d'incertitude très élevé : PPE3 pas encore adoptée, recul des ambitions liées à la transition écologique dans certaines géographies, retournement du marché éolien offshore, ...

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

Essayez la participation et la transparence ! <https://www.fixezlecap.com/>



La direction de l'entreprise est encore en phase de définition et déclinaison des indicateurs communs permettant de piloter cette nouvelle stratégie, de définitions des méthodes d'imputation en coûts complets permettant d'évaluer de manière fiable la rentabilité des projets, de définition d'objectifs quantifiés partagés avec le CSE et les salarié.es etc...

Dans le cadre contraint défini par le groupe, le CSE est aligné avec le diagnostic et les axes généraux de transformation présentés dans le dossier mais demeure vigilant sur la méthode et la déclinaison concrète au niveau opérationnel qui n'est pas encore claire et comporte des risques...

Le CSE souhaite d'ores et déjà émettre des points d'attention sur ce tournant stratégique majeur :

- le changement culturel ne doit pas être sous-estimé, il est radical par rapport à la situation antérieure. Ces nouvelles orientations interviennent juste après le rapprochement BOOST et en changeant profondément les paramètres. Une explication et communication régulière, transparente sur les réussites mais aussi les difficultés de mise en œuvre de ces orientations sont un élément essentiel pour gagner l'adhésion des salarié.es et réussir ce virage.

- Le dialogue social et l'information consultation du CSE en amont de toutes les transformations découlant de ces orientations sont un élément essentiel pour la réussite de ce changement.

- A ce stade, le programme d'excellence opérationnelle est encore flou et théorique. Une déclinaison quantitative plus claire et coordonnée apparaît indispensable pour opérer un véritable changement dans les pratiques et les faits. Elle devra en particulier s'appuyer après concertation sur des indicateurs homogènes, simples et partagés à tous les niveaux de l'organisation. C'est encore loin d'être le cas.

- il est indispensable de maintenir les compétences durant cette phase difficile car le marché des renouvelables, décarboné et souverain, malgré ses stop and go, devrait continuer à croître comme le montre l'actualité récente. Stopper ou sortir intelligemment des projets non rentables, réduire les coûts externes inutiles, limiter les investissements, développer et accompagner les mobilités internes doit permettre de conserver un cash-flow positif grâce à la production de nos actifs et éviter des départs massifs du groupe.

- la baisse des coûts et les renoncements à des développements doivent être ciblés. Ils doivent prendre en compte les risques que peuvent entraîner des réductions de coûts uniformes imposées par le haut sans prise en compte de la réalité des métiers ou encore les coûts induits par le renoncement à certains développements : sous-charge, perte de compétence, désengagement des salarié.es... A titre d'exemples, on peut citer l'ingénierie amont insuffisante en PV flottant, la lourdeur de la procédure d'approbation des déplacements, bureaucratique et inadaptée rejetée par une majorité de salarié.es et managers, les annonces contradictoires sur les séminaires, des économies minimales sur des bonus rabotés de 1 à 2% avec une perte de motivation sans commune mesure avec les économies réalisées, la réduction imposée de coûts et d'effectifs à l'activité de maintenance opérationnelle alors que celle-ci est en croissance, la négociation systématique à la baisse des indemnités d'immobilisation ...

- l'analyse légitime en coûts complets de la rentabilité des projets doit s'appuyer sur des frais de structure normatifs et ne pas intégrer les sous-charges conjoncturelles fortes actuelles dues au trou d'activité actuel. A court terme, des objectifs de rentabilité trop ambitieux et une sélectivité trop forte

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

Essayez la participation et la transparence ! <https://www.fixezlecap.com/>



pourraient accentuer la sous-charge, augmenter la non-couverture des frais de structure, détériorer encore les résultats financiers et impliquer des départs subis et pertes de compétence.

- la complexité des montages déconsolidants et du suivi des relations avec les partenaires nécessite paradoxalement de maintenir et même renforcer les équipes projets car ces projets impliquent des reportings plus complexes, des réunions de coordinations plus nombreuses... La présence de partenaires dans l'actionnariat des projets surtout s'il s'agit de l'entrée de nouveaux partenaires sur des projets existants peut aussi avoir un impact négatif sur la prise de décision, sur le business récurrent d'exploitant, avec des mises en concurrence plus fréquentes, ou encore déboucher sur une place plus limitée pour les salarié.es issu.es d'EDF power solutions dans les organigrammes projets.

- l'ensemble de nos collègues des fonctions supports : finance, juridique, RH, DSIN, Industrie (Ingénierie, Achats...) etc.... sont particulièrement visés par les plans de réduction des G&A. Le CSE insiste sur l'obligation de les en termes de formation et de parcours professionnels pour offrir à tous des possibilités de maintien dans le groupe. L'affichage de maintien des compétences ne doit pas se limiter aux seules compétences opérationnelles et techniques et nos collègues ne doivent des fonctions supports ne doivent pas faire les frais d'un revirement de stratégie décidé par le groupe

-En France, l'absence de visibilité sur les volumes que pourra remporter EDF power solutions dans le cadre des appels d'offres en cours ou à venir qu'ils soient terrestres ou offshore ainsi que l'échéance politique de 2027 créent aussi une incertitude et des situations de RPS (risques psycho-sociaux) dans les activités de développement de projets de la direction EMR et de la direction France Terrestre. A l'international, les cessions ou sorties de pays et les arrêts de projets (US, Canada, Mexique, Brésil, Chine, Taiwan, ...) suscitent le même type d'interrogations et d'incertitudes qui doivent être pris en compte par la direction pour préserver la santé de nos collègues

- La digitalisation, les outils numériques et en particulier l'IA sont des pistes légitimement étudiées par la direction pour améliorer notre efficacité opérationnelle. Le CSE qui est par ailleurs consulté sur le principe général de déploiement de l'IA souligne la nécessité d'entretenir un dialogue social continu sur non seulement ce principe de déploiement mais aussi sur l'impact sur les métiers touchés et conséquences sur l'emploi et les risques associés. L'IA doit rester au service des salarié.es et non les remplacer ce qui est d'ailleurs illusoire dans la majorité des cas. Les exemples d'échecs dus à un déploiement trop optimiste de l'IA se multiplient et l'IA et les outils numériques n'apportent pas toujours les gains de productivité attendus, bien au contraire, si le déploiement n'est pas maîtrisé, encadré et concerté avec les organisations syndicales et le CSE.

Pour le CSE, les véritables conséquences et impacts sur l'emploi de ce tournant stratégique ne sont pas connus à date et seront mieux cernés lors de l'exercice budgétaire 2027 et le PMT 2027-2029, exercice en cours pour lequel le CSE pressent une nouvelle baisse du budget avec la version présentée dans le dossier de consultation.

La version présentée à date lui paraît optimiste en termes de GPEC et les élu.es craignent des réductions d'effectifs plus drastiques pour certains départements que les 4 à 5 % annuels envisagées dans le PMT en vigueur. Cela implique un renforcement dès maintenant de la formation et de l'accompagnement individualisé des parcours professionnels dans le cadre de la mobilité interne.

En conclusion, le CSE souligne qu'actuellement la présentation réalisée dans le cadre de la consultation ne permet pas de se projeter sur les évolutions quantitatives à moyen terme. Si le CSE comprend

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

Essayez la participation et la transparence ! <https://www.fixezlecap.com/>



qu'une partie des chantiers comme *One Move* sont en cours de construction et ne pourront donner des projections que d'ici plusieurs mois, pour autant il réaffirme ici la nécessité d'informer et consulter l'instance sur ces aspects. Aussi au vu du contexte encore incertain à date, le CSE demande :

- que soit mise en place une véritable gestion prévisionnelle des emplois et compétences donnant une visibilité à l'ensemble des salarié.es, assortie de moyens RH renforcés afin de garantir l'accompagnement des salarié.es dans le cadre de leur parcours professionnel.
- que le budget de formation soit préservé voire au contraire renforcé ainsi que l'accompagnement individualisé des salariés pour faciliter les parcours professionnels et la mobilité interne.
- des informations préalables et consultations systématiques sur les changements d'organisation (en particulier les conclusions de *One Move*) et de conditions de travail qui découleraient de ces orientations stratégiques ainsi que sur les réductions d'effectif conséquence de non-remplacement de départ volontaire ou contraint et des évolutions budgétaires de ces réorganisations.

En priorité, les élu.es du CSE demandent une nouvelle consultation du CSE sur le budget 2027 et le PMT 2027-2029 en Q4 2026, et une consultation annuelle sur les orientations stratégiques en 2027 et ultérieurement.

Le CSE tient à affirmer que seul un dialogue social renforcé et transparent permettra de gérer au mieux et de manière constructive cette période difficile pour le secteur, l'entreprise et les salarié.es.

Pour nous soutenir, syndiquez-vous !

<https://fixezlecap.com/se-syndiquer/>

Si vous appréciez notre travail, n'hésitez pas à nous soutenir en vous syndiquant ! L'appartenance ou non à un syndicat est une information CONFIDENTIELLE. Vous pouvez décider au choix d'être uniquement donateur. ice ou bien de vous investir dans la vie du syndicat, d'y prendre des responsabilités voire de vous présenter avec nous aux élections professionnelles de 2027.

Se syndiquer c'est participer à un collectif bienveillant et soudé, défendre des valeurs de respect et de partage, donner son avis sur les actions et priorités du Syndicat, sur les négociations d'accords d'entreprises, être un relais d'information vers le Syndicat et/ou vers les salarié.es pour défendre leurs intérêts, avoir des réponses plus rapides à vos questions et des informations en avant-première via les élu.es et mandaté.es CGT.

Pour vous syndiquer à la CGT, il vous suffit de remplir le bulletin d'adhésion [Bulletin-adhesion-2026](#) à retourner à cgt.edfer@gmail.com. Puis, vous pouvez mettre en place le virement automatique (1% du salaire net avant impôt, crédit fiscal de 0,67%) à l'aide du [RIB du Syndicat CGT](#)

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

Essayez la participation et la transparence ! <https://www.fixezlecap.com/>



DOSSIER 2 : RETOUR DE CONGE DE MATERNITE

Congé maternité : un retour trop peu accompagné

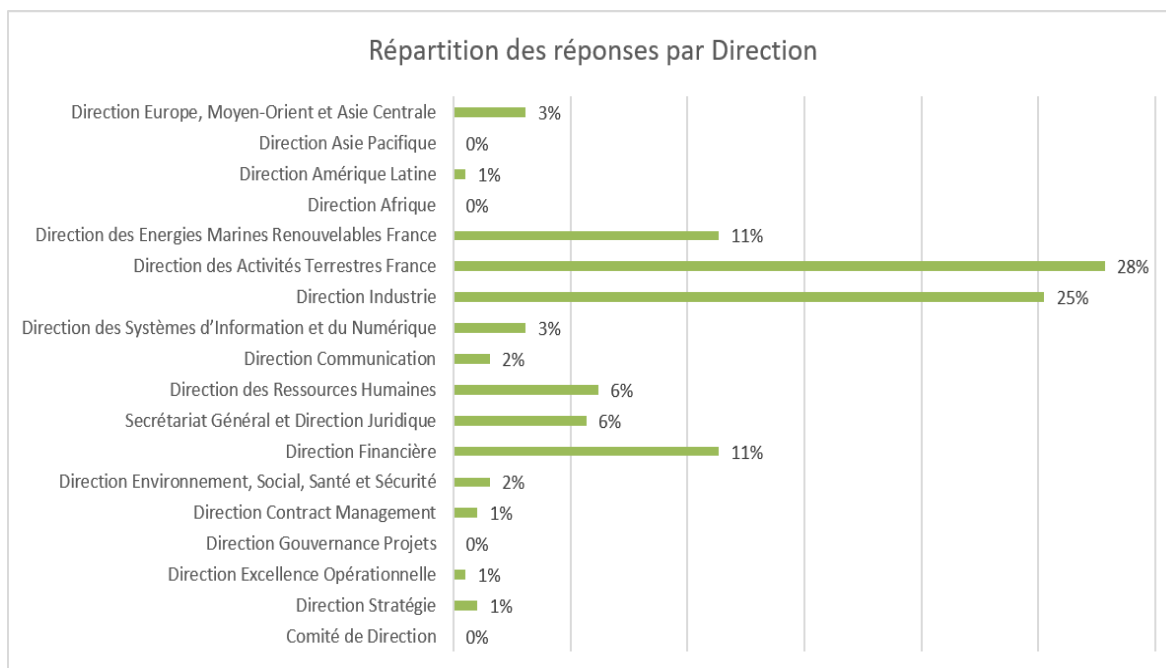
Depuis plusieurs années, la CGT reçoit régulièrement des témoignages de femmes rencontrant des difficultés à revenir à leur poste ou à maintenir leur progression professionnelle après un congé maternité chez EDF ps.

Dans ce cadre, la CGT a lancé un sondage auprès de salariées identifiées a priori comme féminines du 4 mai au 15 juin. Notre objectif était d'essayer d'identifier d'éventuels problèmes structurels et explorer des leviers d'amélioration.

Un taux de réponse très élevé

Nous avons eu un **taux de réponse de 33%, soit l'équivalent d'une personne sur trois**. Parmi les personnes ayant répondu, vous étiez 87% de cadres et 13% d'ETAM, ce qui reflète les proportions annoncées dans le bilan social sur l'année 2025. Les directions les plus représentées sont la direction des activités terrestres (28%) et la direction industrie (25%) (voir diagramme ci-dessous).

Nous tenons à remercier toutes nos collègues ayant pris le temps de répondre à notre sondage ainsi que celles qui ont accepté d'échanger pour partager leur expérience de la grossesse et de la maternité à EDF ps.



Un congé globalement bien vécu

Parmi les personnes ayant répondu, 1 personne sur 2 a déjà pris au moins un congé maternité. La majorité des personnes ayant pris un congé maternité (80%) ont bien vécu ce congé, 8% l'ont mal vécu et 12% ont considéré que leur avis était neutre.

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

Essayez la participation et la transparence ! <https://www.fixezlecap.com/>



Mais un retour de congé de maternité nettement plus contrasté

41% des répondantes ont signifié rencontrer des difficultés à reprendre leur poste après leur congé maternité (versus 47% dans la statistique nationale¹) :

« Il est difficile de reprendre après une longue période d'absence, de se remettre dans un rythme qui n'est plus adapté à notre nouveau quotidien. »

« Charge importante avec des livrables très proches dans le temps dans un contexte où il fallait du temps pour réorganiser son équilibre vie pro/perso »

« Le retour a été très difficile pour moi et j'ai à plusieurs reprises eu envie de démissionner »



Arriver au travail et avoir l'impression d'avoir déjà vécu une journée !

Notre analyse des résultats

La maternité chamboule l'équilibre vie pro/vie perso. La disponibilité mentale et temporelle qu'une personne avait pour son travail avant le congé maternité n'est plus la même après sa longue absence : on est plus fatiguée, nos horaires sont désormais contraints par les modes de gardes de l'enfant, par les rendez-vous médicaux, etc... Le sujet qui revient le plus souvent dans vos retours est **le manque d'accompagnement** de la part de l'entreprise. En effet, lorsque les collègues (managers et/ou membres de l'équipe) sont conscient.es de la nécessité de temps, de soutien et de bienveillance après un congé maternité, les témoignages indiquent que les retours dans l'entreprise sont plus sereins et se passent bien. Cependant, lorsque ce n'est pas le cas, il n'existe chez nous que peu de garde-fous mal connus (élu.es, référent RH...) et les conséquences sont immédiates : on n'arrive plus à travailler correctement ou sereinement et par effet ricochet, cela impacte les possibilités d'évolutions en comparaison des collègues qui n'ont pas eu besoin de faire face à ce chamboulement de vie.

Autrement dit, l'entreprise discrimine indirectement les personnes rentrant de congé maternité en ne leur donnant pas un cadre de travail adapté qui tient compte de la vie parentale.

(il y a malheureusement aussi eu par le passé des cas de non-respect de la réglementation avec remplacement définitif par un.e autre salarié en sur le poste antérieur sans accord de la salariée concernée de facto placardisée)

¹ Apec 2024

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

Essayez la participation et la transparence ! <https://www.fixezlecap.com/>



C'est VOUS qui fixez le cap !

15/07/2026



On pourrait penser que le congé maternité est l'une des absences longues les plus faciles à anticiper. **Sur ce sujet, EDF power solutions est visiblement tout aussi mauvais élève que le reste des entreprises françaises** selon l'APEC qui indique que 71 % des femmes cadres ayant pris récemment un congé maternité considèrent que les entreprises ne mènent pas les actions nécessaires pour favoriser le retour au travail. Pourtant, notez qu'il n'y a **pas besoin d'aller chercher bien loin pour avoir quelques idées d'amélioration** puisque notre maison mère EDF SA a déjà une jolie base dans son accord égalité professionnelle. Elle rappelle qu'« un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est facteur d'engagement et d'amélioration de la qualité de vie au travail. Il permet notamment de mieux concilier travail et parentalité, **afin que cette dernière ne représente pas un frein en matière d'évolution professionnelle.** » .

Par exemple, à notre connaissance, rien n'est mis en place à EDF ps pour accompagner les femmes managers partant en congé maternité. C'est à elles de prendre du temps, en supplément de leurs propres tâches, pour anticiper les besoins des membres de leur équipe, répartir la charge auprès d'autres managers, et tout ça pendant leur grossesse. **Si jamais la grossesse ne passe pas bien (et il existe une longue liste de risques pendant la grossesse !), les départs en arrêts se font dans de mauvaises conditions** et c'est d'autant plus de travail à la reprise. De même, comment accompagner les femmes qui ont du travail de terrain ? Quand on revient de congé maternité, les femmes ne sont pas forcément en forme physique pour repartir en mer, en déplacement ou sur une éolienne, sans parler du fait que toutes n'ont pas forcément envie de partir loin du petit bébé qui vient d'arriver. **Afin qu'elles ne soient pas mises de côté à leur retour, il serait bon de construire avec les équipes RH, le/la manager, et en discutant avec la salariée concernée, des conditions de travail adaptées à leur nouvelle vie.**

Parmi les réponses du sondage, **nous avons également eu plusieurs fois la remarque que la durée du congé maternité n'était pas suffisant** et que vous étiez obligées de revenir au travail alors que certaines d'entre vous n'étiez pas prêtes. En conséquence, la concentration et la mise au travail est difficile. De même s'il y a un projet d'allaitement, l'entreprise ne vous donne pas l'espace-temps pour le faire et cela impacte également votre travail. Avoir une salle d'allaitement, c'est bien (et dans la loi !), mais avoir le temps d'y aller sans courir partout, c'est mieux !

Notez que **70% des répondantes ne connaissent pas les politiques de notre entreprise concernant le soutien aux femmes en congé maternité !** Quand on sait que 50% des participantes au sondage ont eu un congé maternité, on comprend que les moyens mis en place par EDF ps pour informer ses salarié·es ne sont pas suffisants.

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

Essayez la participation et la transparence ! <https://www.fixezlecap.com/>



En complément, certains de vos témoignages ont précisé que les remarques maintenant une image négative du congé maternité existent toujours dans notre entreprise :

« Des gens étonnés d'entendre qu'une femme prolonge son congé maternité »

« Elle n'est jamais là, elle ! »

Extraits de vos propositions

« Créer un espace d'échange entre les personnes qui ont eu ou vont avoir un congé maternité »

« Une prise en charge d'un ou deux mois de congés maternité supplémentaire serait appréciable, je sais que cela se fait dans d'autres entreprises. »

« Une cellule "retour au travail", qui pourrait être mis aussi pour les arrêts de travail longue durée. Avec un point tous les 15 jours avec un référent neutre, qui prend la température. »

« Favoriser l'allaitement conformément aux recommandations de l'OMS »

« Augmenter temporairement leurs jours de TT, leurs attribuer une place de parking. »

Les revendications de la CGT

Pour rappel, lors de la dernière négociation égalité professionnelle de 2023, nous avons demandé (entre autres) :

☐ L'allongement du congé *co-parent* rémunéré 100% en l'alignant avec le congé maternité.

REFUSÉ

☐ L'allongement du congé maternité à 18 semaines, pour celles qui le souhaitent, avec maintien du salaire. Notez que les salarié.es de notre maison mère EDF SA disposent de 20 semaines !

REFUSÉ

☐ Une réduction du temps de travail avec maintien du salaire à raison de 5h par semaine, dès l'annonce de grossesse, puis de 7h par semaine à partir du 6ème mois de grossesse. Ces heures seraient réparties dans la semaine au choix de la salariée.

REFUSÉ

Toutes ces propositions ont été refusées par la direction **sans aucunes justifications argumentées (hormis implicitement le coût supposé)**. À la lumière de ce sondage, la liste des actions à mettre en place reste longue. En première étape, **nous maintenons nos revendications ci-dessus, auxquelles nous ajoutons :**

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

Essayez la participation et la transparence ! <https://www.fixezlecap.com/>

*C'est VOUS qui fixez le cap !*

15/07/2026

- ☑ **Dès l'annonce de la grossesse, organiser un parcours de suivi** échelonné par des points clairement identifiés avec un binôme manager/référent·e RH afin de permettre l'adaptation des conditions de travail en fonction de l'état de grossesse vécu par la salariée. A cette occasion, les droits et les points de l'accord d'entreprise seraient présentés à la salariée.
- ☑ **Dans le mois qui précède le retour, ou au plus tard au cours de la semaine de son retour**, et si la salariée en accepte le principe, un point pourra être organisé par le/la référent·e RH avec le/la manager. Cet entretien doit être l'occasion d'échanger sur les modalités de préparation et d'organisation du retour, sur les actions de formation qui s'avéreraient nécessaires à la reprise des fonctions. Il doit également donner lieu à un échange sur l'adaptation des objectifs quantitatifs de la salariée, afin que soit neutralisée la période de congé prise au titre de la maternité ou de l'adoption.
- ☑ **Permettre une reprise progressive**, avec un premier mois à 50% puis le second mois à 80%, rémunéré 100%.
- ☑ **Au retour, un moment de convivialité devra être prévu (même à distance) avec l'équipe complète et des rencontres avec les employé·es qui sont arrivé·es dans l'entreprise** durant l'absence du ou de la salarié·e.
- ☑ **Maintien du salaire à 100% durant le nouveau congé parentalité** afin de permettre à celles et ceux qui en ont besoin de prendre le temps avant leur retour dans l'entreprise.

A noter qu'avec notre demande d'allongement du congé du co-parent, ces dispositifs s'appliqueraient aussi à celui-ci/celle-ci, voire **même, ils pourraient être étendus à toute absence longue, quelle qu'elle soit.**

Et maintenant, on fait quoi ?

Nous pensons que certaines de nos revendications pourraient facilement être mises en place et pourraient faire une grande différence. La prochaine négociation de l'accord *Égalité professionnelle* est prévue pour l'année prochaine



La CGT sera au rendez-vous avec ses propositions et son argumentation documentée. Fort·es de vos retours, nous serons prêt·es à défendre vos intérêts. En attendant, si vous rencontrez des difficultés durant votre grossesse ou au retour de votre congé maternité, ne restez pas seule ! La CGT peut vous accompagner en toute confidentialité.



Maternité et parentalité :
Vos droits

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

Essayez la participation et la transparence ! <https://www.fixezlecap.com/>



Quelques résultats directs du sondage

#1	À votre retour de congé maternité, avez-vous constaté des changements dans votre rôle ou vos responsabilités ?
	Oui 35%
	Non 65%
#2	Avez-vous rencontré des difficultés à reprendre votre poste après votre congé maternité ?
	Oui 41%
	Non 59%
#3	Comment évaluez-vous le soutien de votre manager et de vos collègues durant et après votre congé maternité ?
	Très bon 34%
	Bon 33%
	Moyen 26%
	Mauvais 3%
	Très mauvais 3%
#4	Avez-vous l'impression que votre carrière a été impactée par le fait de prendre un congé maternité ?
	Oui 34%
	Non 66%
#5	Avez-vous constaté un changement dans votre rémunération à votre retour de congé maternité ?
	Oui 26%
	Non 74%
#6	Connaissez-vous les politiques de l'entreprise concernant le soutien aux femmes en congé maternité ?
	Oui 30%
	Non 70%

Ressources recommandées par la CGT :

- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités (Article Socio-Economique, Meurs D. & Pora P., 2019, [lien web](#))
- Le retour de congé maternité des femmes cadres : Des difficultés et trop peu d'accompagnement (Article Apec, Février 2024, [lien web](#))
- La Reprise (Podcast, [lien web](#))
- La Matrescence (Podcast, [lien web](#))
- La Reprise, le tabou de la condition des femmes après le congé maternité (Livre de Thi Nhu An Pham, Payot, 2023)
- Parental Challenge ([lien web](#))

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

Essayez la participation et la transparence ! <https://www.fixezlecap.com/>



PRIX ORANGE / PRIX CITRON

Les Prix ORANGE



REPORTING SANTE-SECURITE POUR LE CSE

Nous le réclamions depuis plusieurs années et le service santé sécurité l'a fait ! Le nouveau reporting à la maille UES coconstruit avec les équipes santé-sécurité nous donne une vision des indicateurs nettement plus complète, incluant les prestataires ou encore les accidents de trajet. Il remet en perspective les chiffres bruts avec les objectifs. Il est en outre complété des analyses d'AT et de HPE disponibles à date et permet au CSE d'apporter une contribution nettement plus ciblée et étayée que précédemment. Merci encore à l'équipe Santé-Sécurité pour ce travail utile et sérieux !

Les Prix CITRON



Nominations
au
prix Citron



MOYENS ALLOUES A LA GEPPMM

Dans le contexte actuel, la **gestion de l'emploi et des parcours professionnels est centrale** pour garantir le maintien des compétences. Si la direction affiche la même analyse que la CGT sur l'importance du maintien des compétences, **celle-ci ne peut que déplorer des moyens prévus insuffisants pour faire face à un changement majeur de stratégie et à un marché incertain**. La mise en place de HRBP mis en avant par la direction ne résoudra pas tout et par contre **les restrictions budgétaires sur le plan de formation** rendront les évolutions professionnelles plus difficiles encore. Pour ce qui est du **volet senior proposé dans l'accord**, il se contente de reprendre les obligations réglementaires. La CGT ne signera pas cet accord en l'état car il manque cruellement d'ambitions.

VIDEOSURVEILLANCE A COLOMBIERS

Décidément, l'**obsession de la réduction de coûts peut mener à des pertes financières**. Les caméras ont démontré qu'elles n'étaient pas suffisantes pour protéger les parcs éoliens et solaires du Sud qui subissent une **multiplication des vols de câble et de matériel**. Après avoir supprimé le poste accueil de Colombiers, c'est maintenant la **prestation de gardiennage qui est remise en cause au détriment de la sécurité de nos collègues qui travaillent en 24/7** sur un site isolé désert la nuit et le we. L'intention sous-jacente est ici de remplacer l'humain par une technologie utile mais insuffisante (caméra IA), Il faudra expliquer à la CGT comment une caméra peut intervenir sur site en cas d'intrusion.

COUP DE RABOT SUR LES BONUS

Lors du Comité de suivi de l'accord NAO, **les élu.es ont découvert a posteriori un changement de règles sur l'attribution des bonus**. Selon la direction, des objectifs atteints correspondraient désormais à une fourchette de bonus de 95 à 104% (contre 100 à 106% auparavant). Ce changement de pratique n'avait pas été communiqué aux élu.es et **pour la CGT il est illégal puisqu'à objectifs atteints doit correspondre un bonus contractuel d'au moins 100%!** Au vu des retours terrain, l'économie de bouts de chandelle réalisée de 1 à 2% des bonus ets loin de compenser l'effet négatif sur la motivation et l'engagement des salarié.es concerné.es par ce coup de rabot arbitraire.



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

Essayez la participation et la transparence ! <https://www.fixezlecap.com/>



BRÈVES

Retours sur CSE exceptionnels des 10 et 29 juin 2026

Consultations sur dossier Lafayette, cession de la plateforme North America:

Après une première consultation sur le principe d'une cession de la plateforme North America lors du CSE exceptionnel du 31 mars (cf [FlashNews 74](#)), ce dossier majeur a fait l'objet de 2 CSE exceptionnels en juin :

- **le 10 juin** alors que les négociations avec LS power étaient sur le point d'aboutir
- **le 29 juin** avec un revirement et le choix de finalement signer une option de vente avec le n°2 le fonds d'investissement KKR

Compte tenu du caractère confidentiel de certains éléments de cette transaction qui ne sera définitive qu'après les autorisations des pays, des Etats fédéraux concernés, nous ne pouvons donner ici tous les détails qui nous ont été fournis parfois verbalement par la direction.



Pour ce qui concerne l'accord d'indemnisation pour l'arrêt des parcs offshore évoqué par la presse, nous pouvons juste dire que selon les informations confidentielles fournies verbalement par la direction, **il n'est pas un copié-collé de l'accord plus que critiquable de Total Energies et qu'il respecte nettement mieux notre raison d'être.** Les fuites d'info orientées émanent certainement encore d'ennemis des EnR !

Si dans le cadre imposé par le groupe EDF et plus que discutable d'un cash-flow opérationnel positif dès 2027, cette opération de cession de la plateforme North America apparaissait comme la moins mauvaise des solutions, la CGT s'est abstenue et n'a pas donné un avis favorable comme les autres OS pour les raisons suivantes :



- ✓ **La plateforme représente plus d'un tiers de notre activité** et la CGT ne peut être favorable à une telle amputation qui rétrécit significativement notre périmètre
- ✓ **Le marché US est en pleine croissance** contrairement au marché européen avec une demande en électricité très forte
- ✓ **Le devenir des salariés DSIN et AOS travaillant pour le compte de North America n'est pas encore clair** même si la direction s'est engagée à un accord de transition avec l'acheteur.

Retour sur CSE ordinaire du 18 juin 2026

Les points abordés ont été les suivants :

- ✓ **Bilan d'activité du restaurateur d'Origine**
- ✓ **Une situation des baux des différents sites de l'UES.** A noter que si sur 2026, les baux arrivant à échéance sont a priori reconduits, pour 2027 des nouveaux locaux sont cherchés sur Lyon et éventuellement sur Pacé si les négociations n'aboutissent pas avec le propriétaire actuel. N'hésitez pas à nous contacter si votre site est officiellement concerné par un changement ou si des rumeurs circulent. Nous nous rapprocherons de la direction pour obtenir des informations le plus fiables possibles.

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

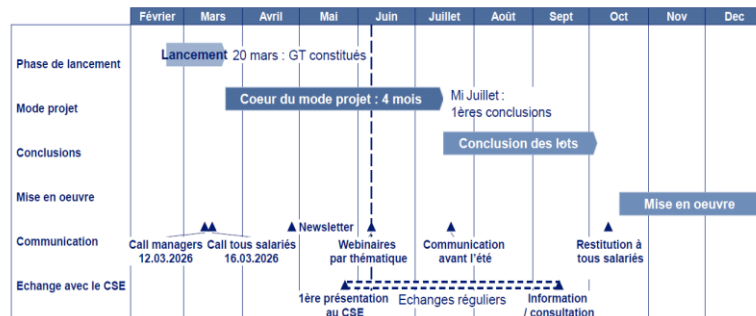
Essayez la participation et la transparence ! <https://www.fixezlecap.com/>



✓ **Point d'étape OneMove avec les supports utilisés en webinaire.**

Ces supports ont permis de mieux comprendre les travaux en cours des différents GT. **La directrice France et le directeur OMEGA ont répondu de manière directe et claire à nos demandes** même si beaucoup de réponses étaient repoussées à la conclusion des travaux des GT.

Un calendrier resserré pour donner de la visibilité mi 2026 et mettre les actions en œuvre à partir du dernier trimestre



Toutefois, à la date du 15 juillet, il semblerait que les travaux ont pris légèrement du retard et que les premières conclusions et la communication attendues pour juillet seraient décalées après l'été. La direction n'a pas souhaité encore communiquer officiellement sur ce décalage ce qui nous paraît regrettable compte tenu des inquiétudes et interrogations de nos collègues sur le terrain qui attendent les premières conclusions et décisions.

✓ **Un budget prévisionnel ASC a été présenté et voté.** Il prévoit la distribution d'une dotation de **200 euros pour Noël**, l'essai pour un an d'une **bibliothèque numérique**, la poursuite des **événements type chasse aux oeufs** avec Represente.org, la poursuite des **appels à projets collectifs** et la distribution du surplus budgétaire constaté en fin d'année en **chèques culture**.

✓ **Questions diverses de la CGT**

Les 3 questions diverses concernaient :

- ✓ la reconnaissance et la rémunération des salarié.es de la **filière logistique avec une demande de revalorisation**
- ✓ **les intrusions sur Colombiers et l'impact sur la santé des salariés.es en 24/7**
- ✓ une demande de présentation des **évolutions en cours à la DSIN**.

Cette dernière demande a reçu un accueil positif avec une présentation prévue au CSE de septembre. En revanche, les deux autres questions n'ont pas obtenu de réponses satisfaisantes (voir réponses direction en PJ)

Retour sur CSE ordinaire du 9 juillet

Santé sécurité

Ce CSE a été l'occasion de découvrir le nouveau reporting santé sécurité coconstruit avec les élu.es. **Ce reporting fait l'objet d'un prix Orange** car il donne une vision beaucoup plus complète à la maille de l'UES et était attendu depuis plusieurs années.

Par ailleurs, un **état d'avancement détaillé sur le dossier amiante** a été présenté (pour mémoire présence d'amiante dans les freins de certains ascenseurs d'éolienne).

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

Essayez la participation et la transparence ! <https://www.fixezlecap.com/>



Rendu d'avis sur les orientations stratégiques et les conséquences sur l'emploi.

Cette séquence s'est déroulée en deux temps :

- **présentation du rapport final de notre expert APEX-ISAST** qui nous a permis d'avoir une meilleure compréhension et un point de vue critique et argumenté sur le dossier des orientations stratégiques présenté par la direction
- **rendu d'un avis commun voté à l'unanimité qui devra faire l'objet d'une réponse par le CA**

Ce sujet est traité plus en détail dans le dossier 1 du présent numéro mais **il faut retenir que le budget 2027- PMT plan moyen terme 27-29 sera une étape clé à l'automne dans la déclinaison de cette stratégie** et que le CSE a expressément demandé à être consulté sur ce budget, ce PMT actualisé et les conséquences sur l'emploi.

Consultation sur les modalités de déploiement de l'IA

L'impact de l'IA va être majeur dans les entreprises. Nous le pressentons tous mais le sujet est particulièrement évolutif et complexe sans que les partenaires sociaux disposent de retours d'expérience suffisants. Lors du CSE du 9 juillet, face à la difficulté rencontrée par les élu.es pour rendre un avis concernant les modalités de déploiement de l'IA dans l'entreprise, **la direction de l'entreprise a proposé 2 consultations :**

- ✓ une dès septembre concernant l'IA pour tous (Private Chat GPT et Copilot)
- ✓ et une d'ici fin d'année sur les expérimentations IA métiers.



La CGT a apprécié cette proposition pragmatique et propose en outre la négociation d'un accord de méthode spécifique IA pour les prochaines années.

Pour nous soutenir, syndiquez-vous !

<https://fixezlecap.com/se-syndiquer/>

Si vous appréciez notre travail, n'hésitez pas à nous soutenir en vous syndiquant ! L'appartenance ou non à un syndicat est une information CONFIDENTIELLE. Vous pouvez décider au choix d'être uniquement donateur. ou bien de vous investir dans la vie du syndicat, d'y prendre des responsabilités voire de vous présenter avec nous aux élections professionnelles de 2027.

Se syndiquer c'est participer à un collectif bienveillant et soudé, défendre des valeurs de respect et de partage, donner son avis sur les actions et priorités du Syndicat, sur les négociations d'accords d'entreprises, être un relais d'information vers le Syndicat et/ou vers les salariés pour défendre leurs intérêts, avoir des réponses plus rapides à vos questions et des informations en avant-première via les élu.es et mandaté.es CGT.

Pour vous syndiquer à la CGT, il vous suffit de remplir le bulletin d'adhésion [Bulletin-adhesion-2026](#) à retourner à cgt.edfer@gmail.com. Puis, vous pouvez mettre en place le virement automatique (1% du salaire net avant impôt, crédit fiscal de 0,67%) à l'aide du [RIB du Syndicat CGT](#)

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

Essayez la participation et la transparence ! <https://www.fixezlecap.com/>



ANNEXE



**Déclaration liminaire de la CGT
au CSE du 9 juillet 2026**

Le CSE est aujourd'hui consulté sur 2 sujets majeurs : les orientations stratégiques et les conséquences sur l'emploi ainsi que le déploiement de l'IA. Pour la CGT, ces deux sujets induisent des transformations majeures du contenu du travail, de son organisation et des indicateurs d'évaluation. La CGT considère que seul un dialogue social renforcé et continu confrontant constamment les réalités concrètes de terrain et les grands principes généraux permettra d'emporter l'adhésion des salariés et d'assurer le cadrage et les améliorations nécessaires dans le déploiement. Elle continuera donc à jouer plus que jamais son rôle nécessaire de mouche du coche pour éviter les dissonances entre grands principes et les décisions de la direction et les déclinaisons concrètes sur le terrain

Cette déclaration porte sur les 5 points suivants :

- ✓ Stratégie de valeur : attention à la sous-charge potentielle de travail
- ✓ IA : nécessité d'un dialogue social renforcé et continu
- ✓ Pourquoi la CGT ne signera pas le projet d'accord GEPPMM (ex-GPEC)
- ✓ Une procédure déplacement infantilisant et contreproductive
- ✓ Rabot sur les bonus : changement de règles du jeu a posteriori

1. Stratégie de valeur et sous-charge potentielle de travail

Le dossier des orientations stratégiques présenté marque une rupture forte avec les précédentes orientations stratégiques de 2020 et les précédentes. Il s'agit d'opérer un passage d'une stratégie de volume sur un marché en croissance à une stratégie de valeur sur un marché plus incertain et compétitif avec en plus une contrainte brutale financière imposée par le groupe de cash-flow positif dès 2027. Dans le cadre contraint et contestable imposé par le groupe EDF, la CGT partage pour l'essentiel le diagnostic et les objectifs de restauration de la rentabilité mais elle émet des points de vigilance sérieux sur la nécessité de préserver l'engagement et les compétences des salariés afin d'être prêts pour le rebond du marché. Elle attire en particulier l'attention sur la phase de transition entre ces deux stratégies. Introduire trop rapidement une sélectivité trop élevée ou des objectifs de rentabilité par projet trop ambitieux pourrait paradoxalement aboutir à une dégradation des résultats induite par une sous-charge de travail. Dans les secteurs cycliques, il est bien connu qu'en phase de décroissance du marché payer des salariés à ne rien faire, en exigeant des taux de rentabilité irréalistes et donc sans gagner de projets, est la pire des solutions tant en termes de résultats financiers que de maintien des compétences et de l'engagement des salariés. La CGT demande solennellement à la direction de ne pas tomber dans ce piège des réductions de coûts par des baisses significatives des effectifs et de privilégier toutes les sources d'économies et de gains qui n'impactent pas l'emploi. Elle considère par ailleurs que la vision de trajectoire des

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

Essayez la participation et la transparence ! <https://www.fixezlecap.com/>



emplois présentée dans le dossier date un peu et est optimiste. Elle exige donc une transparence sur les révisions en cours et à venir afin que l'entreprise et les salariés puissent anticiper ensemble les évolutions des métiers sans que ceux-ci soient la variable d'ajustement des objectifs financiers de celle-là.

2. IA : nécessité d'un dialogue social renforcé et continu

Les technologies de l'IA évoluent en permanence à un rythme sans précédent. La CGT apprécie le dialogue indispensable qui est mené par les responsables du projet avec toutes les parties prenantes dont les élu.es et soulignent le sérieux et l'engagement de leurs collègues, illustré par l'épais et riche dossier envoyé aux élus. Celui-ci a le mérite de clarifier le vocabulaire, de fixer un premier cadre et des principes généraux de déploiement de ces technologies.

Les élu.es CGT constatent néanmoins sur le terrain un foisonnement de réflexions et même d'applications de l'IA dans tous les services sur une multitude de cas d'usage ... Ces cas d'usages ne sont pas tous identifiés et suivis par l'équipe en charge du déploiement de l'IA. Les élu.es CGT notent aussi qu'à ce stade, il est très difficile de mesurer les impacts potentiels sur l'emploi et l'environnement. Même si la CGT partage et ne met pas en doute les intentions affichées d'aider les salarié.es et non de les remplacer, le risque existe et la tentation aussi dans un contexte de réductions de coûts.

Compte tenu de l'ampleur des changements potentiels induits par ces technologies, de leur évolution rapide et de la difficulté d'appréhender les conséquences sur le contenu et l'organisation du travail, la CGT considère que la consultation d'aujourd'hui est très positive et indispensable pour partager sur un état initial, qu'une expertise sur cet état initial serait très utile mais que cela ne suffira pas pour suivre ce dossier. Elle insiste donc sur la nécessité d'un suivi régulier et propose à nouveau la négociation d'un accord de méthode et de suivi afin d'alimenter un indispensable dialogue social renforcé et continu sur ce dossier majeur.

3. Pourquoi la CGT ne signera pas l'accord GEPMM

(GEPMM : gestion des emplois, des parcours professionnels et de la mixité des métiers versus GPEC gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)

Dans ce contexte de changement de stratégie et d'évolution des métiers, s'il y a bien un domaine sur lequel il faut mettre les moyens, c'est celui de l'accompagnement des salarié.es dans leurs parcours professionnels, de leur formation, de l'égalité professionnelle pour préserver et augmenter leurs compétences, maintenir l'engagement et la motivation de l'ensemble des salarié.es. Si nous n'avons pas de doute sur la motivation des équipes RH et même de la direction sur ce sujet, les moyens qui sont mis en œuvre ne sont pas à la hauteur pour garantir l'employabilité de l'ensemble de nos

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

Essayez la participation et la transparence ! <https://www.fixezlecap.com/>



collègues. Il est clair que la chasse aux coûts est passée par là. Par ailleurs, et c'est plus pernicieux, la CGT est en désaccord complet depuis des années sur la présentation de la direction qui rend toujours le salarié principal si ce n'est seul responsable de son projet professionnel alors que l'entreprise a une responsabilité majeure de garantie de l'employabilité des ses salarié.es en les formant et préparant aux évolutions des métiers.

La CGT reconnaît néanmoins un point positif dans la politique de recrutement qui donne une priorité aux mobilités internes sur le recrutement externe, mais cette annonce avait déjà été faite depuis 2 ans et n'est donc plus une nouveauté mais une confirmation.

La CGT est cependant en désaccord avec les nombreux points suivants :

- la philosophie rejetant quasi-complètement la responsabilité des parcours professionnels sur les salarié.es
- des moyens d'accompagnements individualisés insuffisants
- un développement des auto-formations digitales en temps masqué en lieu et place de formations présentielles ou à minima hybrides sur le temps de travail
- des restrictions sur le plan de formation en particulier sur les formations non directement utiles dans le poste mais qui seraient utiles pour garantir l'employabilité des salarié.es dans le futur
- un accompagnement des fins de carrières des seniors minimum reprenant les strictes obligations légales
- un caractère optionnel des entretiens professionnels annuels laissé à la main des salarié.es et managers
- une attention particulière sur la mobilisation du CPF qui pourrait être un premier pas dangereux vers une main basse déguisée sur le CPF au détriment des salarié.es et de l'obligation de formation de l'employeur sur ses propres budgets
- un engagement général de favoriser la mixité des métiers et la non-discrimination sans actions concrètes et mesurables définies
- etc...

Faute de moyens et d'actions concrètes et mesurables définis dans cet accord, il reste pour la CGT un catalogue de vœux pieux et généraux qui s'ajoutera à la longue liste des accords GPEC qui ne se sont pas suffisamment traduits dans les faits ainsi qu'en témoignent les enquêtes My EDF année après année.

Alors que ce sujet de la formation, des parcours professionnels et de la mobilité interne est central pour la réussite du projet de transformation lié aux nouvelles orientations stratégiques et au contexte difficile de marché, la CGT considère que les moyens dédiés à cet accord, les indicateurs de sa réalisation sont notoirement insuffisants et manquent d'ambition. Elle ne signera donc pas cet accord en l'état.

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

Essayez la participation et la transparence ! <https://www.fixezlecap.com/>



4. Une procédure de déplacements infantilissante et contre-productive

La CGT comme d'ailleurs tous les OS avaient prévenu à plusieurs reprises en CSE et en bilatérale du caractère bureaucratique, contreproductif et infantilissant de la procédure de déplacement. Cerise sur le gâteau, le responsable du service EDT avait pris des engagements en CSE qui n'ont pas été respectés et un déploiement à la hussarde s'est effectué sans dialogue ni communication ni respect des engagements...

Le résultat ne s'est pas fait attendre : la grande majorité des managers croisées dans les bureaux nous ont fait part de leur désaccord avec cette procédure inutile et inefficace. Ne parlons pas des salarié.es de base qui oscillent entre la colère et le fatalisme. Si on voulait obtenir un désengagement et une déresponsabilisation des équipes, il ne fallait pas s'y prendre autrement !

5. Rabot sur les bonus : des fausses économies de bouts de chandelle

À la suite de la campagne de Mars 2026 d'augmentations, la CGT a été surprise par la remontée massive de nombreux.euses salarié.es exprimant leur incompréhension et leur mécontentement vis à vis de coups de rabot arbitraires appliqués à leur bonus individuels, par exemple une "taxe" de 1% appliquée dans certains services ayant attribué des bonus de 99% alors que les objectifs avaient été atteints. Il existe des situations encore plus problématiques, bien que plus ponctuelles ; avec des salariés sans objectifs se voyant raboter significativement leurs bonus contractuels ou encore des coups de rabots plus importants en décalage avec les entretiens annuels de d'évaluation. Au vu des échanges avec la direction cette semaine lors du comité de suivi des salaires, la direction considère qu'objectifs atteints correspond à une fourchette de bonus entre 95 et 104% contre 100 à 106% précédemment. L'ensemble des OS a regretté que ce changement de règle et de pratique n'ait pas été présenté de manière transparente au CSE avant la campagne. Une baisse de 1% du bonus est une économie de bout de chandelle mais a provoqué chez certains salariés une incompréhension pouvant aller jusqu'à une rupture de confiance. La CGT a demandé que ces bonus soient rétablis et a essuyé un refus net de la direction ce qu'elle déplore d'autant plus que l'année dernière des dérives avaient eu lieu avec par exemple l'invocation d'un objectif collectif non atteint pour raboter les bonus ce qui est totalement illégal.

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

Essayez la participation et la transparence ! <https://www.fixezlecap.com/>



SITE WEB: <https://www.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)

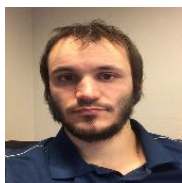
Nicolas LEGAY



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

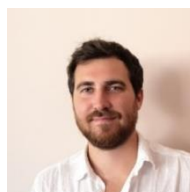
Nathalie TERTRE

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



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

Kevin DAS NEVES DOMINGUES
(Secrétaire CSSCT)



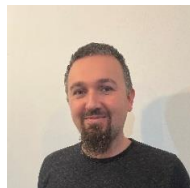
Chargé de Projet SIG
Développement – SIG Sud
Montpellier

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
Nantes

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

Essayez la participation et la transparence ! <https://www.fixezlecap.com/>



C'est VOUS qui fixez le cap !

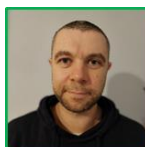
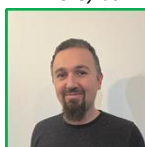
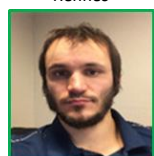
15/07/2026

SITE WEB: <https://www.fixezlecap.com>ADRESSE MAIL CONFIDENTIELLE: cgt.edfer@gmail.com

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**
RouvroyCéline **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 ! <https://www.fixezlecap.com/>