



Comité Groupe France

Energie
Groupe EDF

Présentation EDVANCE

Déclaration FO

Monsieur le Directeur, vous nous présentez, aujourd'hui, l'organisation, les projets et la situation du personnel d'EDVANCE. C'est l'occasion, pour FO, d'apporter au Comité Groupe ses positions sur votre entité.

Notre premier point d'expression porte sur les projets et les ressources au sein d'EDVANCE et du Groupe.

FO se réjouit, qu'enfin, Flamanville 3 ait démarré. Nous constatons que ce long périple a permis, malgré tout, de reconstruire un socle solide de compétences qu'il faut, maintenant, fidéliser au sein du Groupe. Dans ce sens, les projets HPC, EPR 2 ou Sizewell offrent des perspectives sur le long terme aux salariés.

Cependant, FO pense que, pour certains métiers qui n'interviendront que dans 3 ou 4 ans sur EPR 2, il peut être intéressant de proposer un parcours vers l'ingénierie du Parc pour éviter les «trous d'air» que nous avons connus entre le N4 et le début du chantier de Flamanville 3. Cela offrirait une alternative aux salariés qui ne souhaitent pas, par exemple, s'expatrier au Royaume-Uni. Ils pourront ensuite revenir travailler sur le Nouveau Nucléaire, enrichis d'une expérience formatrice.

En revanche, sur le projet HPC, notre position est plus mitigée. Les remontées de terrain nous font craindre un retard aux conséquences importantes sur les finances du Groupe. Le poids du client NNB au sein d'EDVANCE (40 %) est d'autant plus important que l'offre Dukovany n'a pas été signée et que Nuward a été mis en suspens.

Par ailleurs, dans votre présentation, vous prévoyez une baisse de charge sur HPC dès 2025-2026. Malgré les transferts d'activité au Royaume-Uni, nous pensons que les difficultés sur HPC risquent de mobiliser plus de ressources que prévu sur certains métiers. Il ne s'agirait pas d'épuiser toutes nos forces sur HPC et de compromettre EPR 2. Pour FO, il est primordial de bâtir une GPEC Groupe, par métiers, pour éviter une concurrence des ressources entre les projets du Nouveau Nucléaire et de proposer des ponts avec le SAV dans l'optique d'un maintien des compétences.

Notre deuxième position concerne le schéma d'organisation d'EDVANCE orienté Projets et maillé par des lignes métiers. FO fait le constat que dans certains services, la ligne métier est très développée. Les salariés travaillent sur plusieurs projets, ce qui contribue à consolider leurs compétences. Nous encourageons donc la généralisation de cette méthode à l'ensemble des services.

Par ailleurs, cette organisation Projets se répartit sur plusieurs sites en France, en Allemagne et au Royaume-Uni. Nous comprenons que le barycentre de l'ingénierie du Nouveau Nucléaire se déplace progressivement vers Lyon. Bien que ce mouvement ait du sens en termes de compétences, contraindre les salariés à changer de lieu de travail s'ils ne le souhaitent pas ou ne le peuvent pas, risque de nous faire perdre des savoir-faire précieux. Pour les mouvements suivants, FO pense que la solution serait de mettre en place des structures multi-directions agiles regroupées par métier, plutôt que par structures managériales. Ces mesures viendraient en complément des dispositifs existants de co-working sur site EDF ou de télétravail. Cela pourrait être une manière de faire le lien avec l'ingénierie du Parc Nucléaire et l'hydraulique.

Le troisième point, sur lequel nous souhaitons nous exprimer, est la réinternalisation des compétences et la baisse de la sous-traitance. Depuis la création des contrats EDVANCE, FO constate une baisse de la sous-traitance au sein de votre entité. Malgré cette inflexion, vous prévoyez une cible de 1100 ETP prestataires en 2027, c'est-à-dire plus que les 906 ETP de salariés EDVANCE. Pour FO, ce chiffre est encore trop important. Nous pensons que l'on peut aller plus loin pour baisser ce taux de sous-traitance en favorisant l'embauche des prestataires présents dans nos entités depuis 5 à 10 ans. Certes, EDVANCE réalise déjà ce type de recrutement et nous comprenons qu'il faut éviter de « piller » nos partenaires dans le cadre des accords du GIFEN. Mais il s'agit de respecter les exigences de maîtrise de nos activités formulées par l'ASN.

Enfin, vous terminez votre présentation sur le dynamisme d'EDVANCE et la promesse Employeur des contrats EDVANCE. Sur ces 2 éléments, nous partageons un point de vue plutôt positif. Par exemple, les salariés bien qu'issus de différentes entreprises sont engagés dans leur métier. L'agilité dans les méthodes de travail et un management qui s'adapte aux équipes, un peu plus que dans d'autres unités, permettent de contrebalancer des organisations complexes et favorisent une bonne coopération dans les équipes.

Pour ce qui est des contrats EDVANCE, les négociations avec les représentants du personnel ont permis des avancées notables qui sécurisent, à court terme, l'attractivité de la société et la fidélisation du personnel. Néanmoins, le choix de créer un 4^e contrat de travail avec les contrats EDVANCE ajoute à la complexité de l'organisation et constitue un défi quotidien en termes de gestion managériale et RH.

Par ailleurs, actuellement, les salariés en contrat EDVANCE n'accèdent pas aux postes de management, occupés par des salariés EDF ou FRAMATOME. Nous arrivons bientôt, aux 5 ans, de la création de ces contrats et les salariés EDVANCE s'interrogent, avec légitimité, sur leur évolution et leur parcours professionnel au sein d'EDVANCE et du Groupe. Sans perspective claire, certains pourraient choisir de démissionner, ce qui nuirait à la préservation des compétences.

Pour FO, ce dernier point ainsi que la complexité liée aux multiples contrats de travail plaident, pour une réinternalisation complète des salariés EDVANCE en contrat EDF ou FRAMATOME. Cette réinternalisation mérite d'être examinée avec, d'autant plus d'attention que la récente réforme des retraites, à laquelle FO est toujours opposée, a changé la donne en termes de coût horaire de l'ingénierie.