



Comité Groupe France EDF

Séance du 8 octobre 2026

Déclaration FO Énergie

Les salariés au cœur des ambitions industrielles du Groupe

Surcapacité

En cette rentrée, une question paraît devoir guider nos réflexions sur EDF et plus largement sur notre politique énergétique : **que faisons-nous de l'électricité que nous sommes capables de produire ?**

La multiplication des épisodes de prix négatifs, les niveaux d'exportation atteints ces derniers mois, et l'augmentation de la modulation sur notre parc nucléaire entre autres, témoignent de **l'évolution profonde de notre système électrique**.

Mais dans le même temps, la consommation d'électricité reste insuffisamment dynamique et l'électrification de l'industrie avance encore trop lentement. Nous avons les électrons : l'enjeu est désormais de mieux les transformer en activité industrielle, en emplois et en décarbonation.

Bien évidemment, il serait trop simple de dire qu'EDF produit trop. Le problème est aussi que notre économie ne consomme pas encore suffisamment d'électricité là où elle pourrait se substituer aux énergies fossiles. C'est pourquoi l'électrification ne peut se construire au rythme des «**stop & go**» politiques. Elle doit devenir un véritable projet industriel de long terme, porté dans la durée, avec une trajectoire stable et une visibilité suffisante pour permettre aux acteurs d'investir et de transformer durablement notre industrie.

Intelligence artificielle

L'intelligence artificielle occupe désormais une place croissante dans les discussions relatives à la transformation des entreprises. Les accords portant sur les compétences, l'évolution des métiers ou encore les nouvelles organisations du travail y font de plus en plus référence.

Pour FO, le sujet mérite d'être abordé avec lucidité et pragmatisme.

L'intelligence artificielle constitue indéniablement une opportunité. Elle peut permettre d'améliorer l'exploitation des données, d'assister les activités d'ingénierie, de faciliter certaines tâches administratives, de renforcer la maintenance prédictive ou encore de contribuer à l'amélioration de la sûreté et de la performance industrielle.

Pour autant, elle soulève également de nombreuses questions : **protection des données, cybersécurité, responsabilité des décisions, évolution des métiers, maintien des compétences critiques et préservation de l'expertise humaine**.

Monsieur le Président,

Alors que l'intelligence artificielle est présentée comme un levier majeur de transformation pour les entreprises et les industries stratégiques, **quelle vision le Groupe EDF porte-t-il sur le sujet?**

Comment comptez-vous concilier innovation, souveraineté numérique, protection des données sensibles, maintien des compétences et dialogue social afin que l'intelligence artificielle demeure un outil au service de la performance industrielle **sans affaiblir la place de l'humain dans nos organisations?**

Réchauffement climatique

Une autre préoccupation est venue bouleverser l'exploitation de nos outils cet été : **le réchauffement climatique**. Les méduses obstruant les sources froides de la centrale nucléaire de Gravelines, les températures des cours d'eau trop élevées et les contraintes que cela engendre sur les rejets, les débits d'étiages trop faibles...

Face à ces constats, nous avons été informés qu'un **plan d'investissements majeur** est en cours d'élaboration et doit être soumis au Comité exécutif dès le mois d'octobre.

Au regard des défis de souveraineté, de compétitivité et de développement industriel auxquels EDF est confrontée, nous serons particulièrement intéressés d'en **connaître les orientations retenues ainsi que les priorités** qui en découleront pour le Groupe.

Au-delà des investissements matériels, FO tient à rappeler que **l'investissement le plus stratégique reste celui consacré aux salariés**, qui subissent de plein fouet les effets de la crise du pouvoir d'achat. D'ailleurs, **c'est l'occasion pour FO de renouveler sa demande de l'ouverture d'une négociation autour de la prime «CARBURANT»**.

Leur capacité d'adaptation, leur réactivité face aux divers aléas ainsi que les évolutions constantes de leurs organisations et de leurs rythmes de travail méritent une reconnaissance à la hauteur des efforts fournis.

Modulation

À ce titre, **la modulation subie**, évoquée en début de déclaration, illustre parfaitement les transformations auxquelles les salariés sont confrontés. Elle impacte directement leurs conditions et organisations de travail et leur équilibre de vie, tout en exigeant une disponibilité et une flexibilité accrues.

FO le réaffirme : fédérer les salariés autour des projets stratégiques du Groupe, c'est aussi reconnaître concrètement, y compris sur le plan financier, leur engagement lorsqu'ils sont amenés à accompagner des périodes de crise, des transformations profondes ou des évolutions majeures de l'entreprise.

Cette reconnaissance ne saurait être systématiquement renvoyée aux seules NAO au sein de chaque entreprise. Les enjeux que nous évoquons aujourd'hui relèvent également d'une responsabilité collective du Groupe, dont les ambitions ne pourront se concrétiser sans l'adhésion et l'engagement durable de ses salariés. D'autant plus lorsque l'on fait le constat des difficultés que nous avons pour les fidéliser.

Ambitions 2035 et compétences Groupe

La **fidélisation des compétences** figure parmi les ambitions affichées dans les accords GEPP conclus ou en cours de négociation au sein des entreprises du Groupe. Le projet **Ambitions 2035** vient d'ailleurs réaffirmer cet objectif.

FO s'interroge néanmoins sur les réticences persistantes à engager une véritable négociation autour d'un **accord GEPP à l'échelle du Groupe**. Cette interrogation est d'autant plus légitime que plusieurs accords, notamment celui d'EDF, soulignent la nécessité de développer des parcours croisés et de favoriser les mobilités entre les différentes entités du Groupe afin de répondre aux besoins de compétences.

Si l'enjeu des compétences est partagé, alors les outils permettant de les développer, de les fidéliser et de les faire circuler méritent également d'être pensés à l'échelle du Groupe.

La place du télétravail

L'attractivité des emplois et les nouvelles modalités de travail constituent également des **enjeux majeurs de fidélisation**.

Il ne fait aujourd'hui aucun doute que le télétravail est devenu un **élément essentiel des conditions de travail et un critère important d'attractivité**. Les remontées du terrain sont nombreuses : lors des recrutements, la question des possibilités de télétravail est désormais presque systématiquement abordée par les candidats.

Là encore, nous constatons un décalage entre les ambitions affichées et la réalité vécue par les salariés du groupe.

Alors que le Groupe affiche une volonté forte de recruter, fidéliser et conserver les compétences sur le long terme, les pratiques observées manquent parfois de cohérence. L'accord Télétravail (TAMA) sur la maison mère EDF en est une illustration concrète.

Comment expliquer que certaines filiales acceptent une gestion du télétravail sur la base de volumes horaires, tandis que la maison mère refuse des dispositifs similaires en raisonnant exclusivement en jours télétravaillables ?

Ces différences de traitement conduisent à des situations difficilement compréhensibles pour les salariés et nuisent à la crédibilité du discours porté sur l'attractivité et le **sentiment d'appartenance au Groupe**.

Cohérence Groupe

Plus largement, FO souhaite ouvrir une réflexion sur la cohérence sociale du Groupe.

Dans un Groupe composé d'entreprises aux statuts, conventions collectives et cultures sociales différentes, comment la Direction des Relations Sociales entend-elle préserver un **sentiment d'appartenance commun** et éviter le développement d'écarts de traitement qui deviennent, pour les salariés, de plus en plus difficilement compréhensibles ?

Car au-delà de l'attractivité, c'est bien la cohérence entre les ambitions affichées et les réalités vécues qui conditionnera durablement l'engagement, la fidélisation et l'adhésion des salariés aux projets stratégiques du Groupe.

Cour des comptes

Oui, Monsieur le PDG, aucune de ces transformations ne sera possible sans les femmes et les hommes qui les rendent concrètes. Le Groupe EDF devra recruter, former et transmettre les savoirs massivement dans les prochaines années. EDF devra conserver des compétences rares tout en préparant les métiers de demain. La Cour des comptes a récemment examiné la gestion des ressources humaines d'EDF et formulé **plusieurs recommandations**.

Dans ce contexte, le débat sur le tarif agent ne peut être réduit à une simple ligne comptable. Il constitue un élément historique du contrat social des IEG, participe à la rémunération globale des salariés et demeure un facteur d'attractivité essentiel pour nos métiers.

Les récentes déclarations du Gouvernement ont permis d'écarter, à ce stade, toute remise en cause immédiate du dispositif. C'est un point important, mais FO reste vigilante. Car si le sujet semble aujourd'hui écarté de l'agenda à court terme, les recommandations récurrentes de la Cour des comptes montrent qu'il n'a pas disparu du débat public pour autant.

Place des salariés

Voilà finalement le fil rouge de cette rentrée. La France dispose aujourd'hui d'un atout exceptionnel : une production électrique largement décarbonée, un parc nucléaire qui démontre sa capacité à fonctionner dans la durée, un potentiel hydraulique important, des réseaux, des ingénieries et surtout des compétences humaines.

EDF commence également à construire, avec les CAPN notamment, les conditions d'une relation de long terme entre son parc nucléaire et les grands consommateurs industriels. Il faut maintenant aller plus loin.

Et c'est, pour FO, le cap que nous devons donner à EDF : faire de notre électricité non seulement une réussite énergétique, mais un atout industriel pour la France, en veillant à ce que celles et ceux qui la rendent possible au quotidien, par leur engagement et leurs compétences, soient pleinement reconnus et associés à cette réussite.