



COMPTE-RENDU COMITÉ GROUPE FRANCE (CGF) AVRIL 2026

Les membres **CFDT** vous restituent l'actualité et les temps forts de la réunion du **CGF** du 15 avril qui s'est tenue sur le site d'**EDF Lab** à **Saclay**. L'ordre du jour de ce **CGF** portait sur les orientations stratégiques d'Arabelle Solutions avec Mme Catherine CORNAND, la présentation du plan de résilience et dispositif de crise d'ENEDIS avec Mme MAHDAVY, le point sur la situation financière du Groupe avec la restitution de l'expertise 3E Consultant et l'actualité au sein du Groupe **EDF**.

Cette réunion du Comité Groupe France était la dernière de la mandature 2022-2026 sous la présidence de Mme GHIZOLI.

→ 80 ans du Groupe EDF et DEMAIN ?

En 1946, la France faisait le choix de créer un grand service public de l'électricité, au service de l'intérêt général et du développement du pays. 80 ans plus tard, cet héritage reste une actualité brûlante.

Depuis 80 ans, l'entreprise **EDF** s'est construite grâce à l'engagement de ses salariés et des compétences industrielles de haut niveau.

Aujourd'hui, désormais Groupe **EDF**, celui-ci est à un tournant majeur de son histoire. Relance du nucléaire, transition énergétique, électrification des usages, souveraineté industrielle, les défis sont immenses, et les attentes à la hauteur des enjeux climatiques et économiques.

Dans ce contexte, la **CFDT** souhaite rappeler avec force que la réussite des 80 prochaines années dépendra directement des choix faits aujourd'hui.

Ces choix doivent impérativement garantir une stratégie industrielle collective claire et durable, notamment sur le nucléaire, l'hydraulique et les énergies renouvelables, sécuriser les financements nécessaires au développement du Groupe, se doter d'un plan de désendettement et donner de la visibilité à l'ensemble des filiales, au cœur de la chaîne de valeur.

Mais surtout, ces choix doivent replacer les salariés au centre des priorités.

La **CFDT** alerte sur les tensions en lien avec l'acquisition et le maintien des compétences, les conditions de travail, ainsi que sur la nécessité d'une reconnaissance à la hauteur de l'engagement des salariés du Groupe. Plus que jamais, la **CFDT** appelle à un dialogue social exigeant et transparent et ce, à tous les niveaux, dont le **CGF**.

Les revues stratégiques au sein des filiales s'effectuent en silo et à marche forcée, sans vision groupe ayant pour conséquences directes des suppressions d'emploi et de potentiels renoncements industriels tel que le stockage par batterie par exemple.

Le Projet ACTE visant à regrouper des filiales BtoB et BtoC semblait sur de bonnes voies. Nous avons découvert dernièrement qu'**EDF** Solutions Solaire sortait du projet pour des raisons économiques et pour une durée possiblement déterminée. Les impacts sociaux sont immédiats avec des réductions d'emplois et des pressions exercées sur les salariés, principalement les commerciaux.

EDF a su relever les défis des 80 dernières années. Elle saura relever ceux des 80 prochaines, à condition de faire des salariés une priorité stratégique.

Aujourd'hui, la France et l'Europe s'engagent à accélérer l'électrification dans leurs économies respectives et cela dans un contexte de crise énergétique majeure, aggravée par les tensions géopolitiques au Moyen-Orient. La flambée des prix des hydrocarbures, notamment liée aux blocages du détroit d'Ormuz, rappelle avec force notre dépendance aux énergies fossiles et la nécessité de renforcer notre indépendance énergétique.

L'électrification des usages, appuyée sur une production d'électricité décarbonée, constitue une réponse structurante. La France affiche des objectifs ambitieux, avec une réduction significative de la part des énergies fossiles et un doublement des soutiens publics d'ici 2030 soit 10 milliards par an. S'ajoute à cela un soutien de notre Groupe à hauteur de 240 millions d'€ structuré en 3 enveloppes.

La **CFDT** partage cette ambition, mais alerte sur plusieurs points essentiels :

- La question du coût de l'énergie : L'électrification ne pourra réussir sans une électricité accessible et compétitive pour tous.
- Le financement global de cette transformation reste complexe et soumis à accords européens. Les annonces reposent largement sur des redéploiements et des contributions indirectes, alors que les besoins d'investissement sont considérables.
- Les capacités industrielles et humaines. Les ambitions affichées nécessitent des compétences, des recrutements avec une anticipation forte dans toutes nos filières. Il existe plus que jamais un risque réel de décalage entre les objectifs et les moyens alloués.
- Les conditions de travail et la reconnaissance des salariés. L'accélération des projets ne peut se faire au détriment des femmes et des hommes qui portent cette transformation au quotidien.

Face à ces enjeux, la **CFDT** appelle à une cohérence d'ensemble entre les orientations européennes, les décisions de l'État et la stratégie d'**EDF**. La réussite de l'électrification suppose un cap industriel clair et des financements sécurisés.

Il est navrant que nos dirigeants attendent toujours d'être confrontés à une crise pour agir. Il est désormais impératif de bâtir une véritable stratégie européenne de l'énergie, ambitieuse, cohérente et tournée vers l'avenir. Dans ce cadre, le Groupe **EDF**, acteur majeur de l'électricité décarbonée, doit continuer pleinement à jouer son rôle et être soutenu à la hauteur des défis.

L'énergie est au cœur du bon fonctionnement de nos économies, de la souveraineté de nos États et de la stabilité de nos sociétés. Il est temps d'anticiper, d'investir et de décider avec responsabilité.





COMPTE-RENDU COMITÉ GROUPE FRANCE AVRIL 2026

➔ Comité Groupe France, les filiales occultées...

L'instance du Comité Groupe France réinterroge son fonctionnement et ses moyens tous les 4 ans. La validation de l'accord est prévue pour fin avril 2026.

Une instance composée de 28 membres, une périodicité trimestrielle des réunions permettant de dialoguer autour des enjeux stratégiques, économiques et sociaux du Groupe **EDF** et de l'ensemble des filiales détenues en France.

Le maintien des instances de dialogues régionales du Groupe relatives à l'emploi, à la mobilité et aux projets d'évolutions majeures dans les territoires.

A ce stade, la **CFDT** regrette la divergence réelle entre la prise en compte de votre vote en CSE et la représentation des filiales représentées en **CGF**. La méthode proposée occulte les résultats de plus de la moitié des entreprises du Groupe alors même que les membres auront la tâche de vous représenter.

La **CFDT**, premier syndicat en France, premier chez les cadres et majoritaire, seule organisation syndicale dans notre Groupe à être représentative sur les dix principales conventions collectives, ne peut accepter cette absence de représentation large.

Toutes les entreprises du Groupe doivent être prises en compte dans les calculs permettant une juste représentation en instance, c'est bien cela l'ADN du **CGF** à la hauteur de notre Groupe.



➔ Les orientations stratégiques d'Arabelle Solutions

Arabelle Solutions, c'est quoi ?

Arabelle Solutions est une filiale du groupe **EDF** spécialisée dans les îlots turbines pour le nucléaire. Son cœur de métier couvre à la fois sur des équipements pour les nouvelles centrales et les services de maintenance, réparation, modernisation et prolongation de durée de vie des installations existantes.

L'entreprise s'appuie sur plus de 60 ans d'expérience et intervient sur une large gamme d'équipements : turbines à vapeur, générateurs, échangeurs thermiques, pompes, etc.

Quelques chiffres clés à retenir...

- 1/3 des centrales nucléaires installées dans le monde est équipé des technologies Arabelle,
- Une plage de puissance de 50 à 1900 MW,
- + de 100 centrales nucléaires entretenues chaque année,
- Une ailette basse pression de 75 pouces, la plus performante du marché.

La dynamique actuelle, l'entreprise connaît aujourd'hui une forte dynamique de croissance. Les prises de commandes 2025 atteignent 7,6 milliards d'euros, avec de nombreux projets en France et à l'international. Pour accompagner cette montée en charge, Arabelle Solutions engage un vaste plan d'investissement industriel d'environ 800 millions d'euros, notamment sur les sites de Belfort, Chalon, La Courneuve, Ludres, Rugby et Sanand.

Cette croissance va de pair avec un important développement de l'emploi. En 2025, 572 recrutements externes ont déjà été réalisés. Les effectifs continueront d'augmenter dans les prochaines années, avec un besoin fort sur les métiers industriels, l'ingénierie, la qualité, la gestion de projet et les services.

En résumé, Arabelle Solutions se construit comme un acteur industriel majeur du nucléaire, avec une ambition forte : grandir, recruter, investir et améliorer sa performance au service des projets du groupe **EDF** et de ses clients.

Pour la **CFDT**, Arabelle retrouve enfin une véritable vision stratégique, portée par des perspectives concrètes en matière d'investissements et de recrutements. Aujourd'hui, Arabelle confirme sa place d'acteur majeur, avec le soutien du Groupe **EDF**.

La **CFDT** se félicite de retrouver cette entreprise clé sous pavillon français. C'est un signal fort pour l'avenir, qui renforce notre souveraineté industrielle, énergétique et technologique.

La **CFDT** se félicite d'une perspective positive pour Arabelle Solutions mais nous faisons face à une situation inédite depuis des décennies. En effet, l'entreprise va devoir croître de 30% en trois ans tout en délivrant ses projets en cours. L'entreprise fait donc face à un double défi :

- Renouveler ses effectifs tout en maintenant et transférant ses compétences de haut niveau
- Et délivrer les projets dans les délais prévus avec l'objectif du groupe de livrer les tranches en moins de 70 mois tout en réduisant les non qualités de 25%.

Cela suppose de forts investissements financiers et humains mais également du temps pour réussir ce renouveau. La Direction a déjà lancé les investissements et ouvert de nombreux recrutements. Il reste à structurer la transmission des compétences dans des cycles de tutorats cadrés et très structurés nécessitant du temps. Il va de l'avenir même de l'entreprise de prendre ce temps pour réussir sur le long terme les projets EPR2 pour le Groupe **EDF** et les nombreux projets à l'export.



➔ Plan de résilience et dispositif de crise d'ENEDIS



Face à l'intensification des aléas climatiques, **Enedis** confirme que l'adaptation au changement climatique est devenue un enjeu majeur pour l'entreprise et pour le service public de l'électricité. Cette orientation s'inscrit désormais au cœur de ses objectifs de mission, avec une volonté affichée de rendre les réseaux plus résilients et de mieux préparer les territoires aux évolutions à venir.

L'adaptation au changement climatique ne peut pas se limiter à une présentation technique des investissements d'**Enedis**. Derrière les réseaux, les ouvrages et les outils de crise, il y a avant tout des femmes et des hommes qui assurent chaque jour un service public essentiel. Oui, le dérèglement climatique renforce les contraintes sur le réseau. Oui, il faut investir pour moderniser les infrastructures, sécuriser l'alimentation électrique et préparer les territoires aux évolutions à venir. Mais cette adaptation ne sera crédible que si elle intègre pleinement la réalité du travail.

À la **CFDT**, nous rappelons que les crises climatiques ont déjà des effets très concrets sur les collectifs : interventions plus fréquentes, réorganisations permanentes, chantiers décalés, surcharge des équipes, tensions sur les délais et dégradation des conditions de travail. Derrière la FIRE et les dispositifs d'alerte, il y a aussi tous les agents qui restent sur le terrain, assurent la continuité du service, absorbent les retards et gèrent les conséquences après crise.

Nous alertons également sur la nécessité d'une politique nationale cohérente de protection des salariés. La question des EPI adaptés aux fortes chaleurs ne peut pas être traitée localement ou partiellement : les épisodes de canicule concernent désormais tout le territoire. La santé et la sécurité des agents doivent être anticipées partout, pour tous.

Cette transformation du réseau s'accompagne aussi d'une évolution profonde des métiers. La montée en puissance des raccordements, des IRVE, des énergies renouvelables et de la production décentralisée accroît fortement la complexité de l'exploitation. Là encore, cela suppose des moyens, de l'anticipation et une véritable reconnaissance des compétences.

Enfin, il n'est pas acceptable que les efforts demandés aux salariés, dans un contexte de transformation profonde des métiers et d'exigence croissante, ne se traduisent pas par une juste reconnaissance. Les salariés créent la valeur, portent l'expertise, assurent la résilience du réseau et la continuité du service public. Ils doivent en obtenir la reconnaissance sociale, professionnelle et salariale.

La question du partage de la valeur ne peut donc plus être éludée. Les éléments financiers 2025 d'**Enedis** montrent qu'environ 1,2 milliard d'euros ont été reversés à la maison mère, pendant que l'intéressement brut moyen par agent s'élève à 2 274 euros. Dans le même temps, selon nos données économiques, un salarié génère près de 43 600 euros de bénéfice. Cet écart entre les richesses produites par les salariés, les montants distribués au Groupe et la part réellement reversée aux agents n'est pas acceptable.

Pour la **CFDT**, l'adaptation climatique d'**Enedis** devra être technique, humaine, sociale et équitable. C'est à cette condition qu'elle sera réellement à la hauteur des enjeux.

➔ Passez à l'Orange...

REJOINDRE LA **CFDT**, C'EST INTÉGRER LA 1ÈRE ORGANISATION SYNDICALE DE FRANCE

Être adhérent.e à la **CFDT** :

- C'est bénéficier d'un accueil et d'une écoute active sur mon lieu de travail et dans les points d'accueil **CFDT**. Avec la **CFDT**, je ne suis plus seul face à mon employeur.
- C'est bien sûr bénéficier de tout le réseau et de l'expertise des militantes et militants **CFDT** pour me conseiller et m'accompagner dans mon parcours professionnel (conditions de travail, formation, mutation, rémunération, conflit, etc.).
- C'est pouvoir être acteur ou actrice si je le souhaite au sein d'un collectif, en participant aux débats et aux actions proposées par l'organisation, en participant ou en me présentant aux élections professionnelles.

En rejoignant la **CFDT** je contribue à la renforcer ! Grâce au nombre de ses adhérentes et adhérents la **CFDT** pèse en étant représentative de l'ensemble des travailleurs et travailleuses.



Flashez-moi !



➔ Comité d'Entreprise Européen CEE

Le **CEE** du groupe **EDF** est composé de 38 membres, dont 18 représentants des filiales d'**EDF** en Allemagne (Framatome), Belgique (Luminus), Grande-Bretagne (EDF Energy), Italie (Edison) et Pologne (Dalkia Polska).

Cette instance, qui se réunit 2 fois par an en séance plénière, favorise le dialogue social au niveau du Groupe partout en Europe et permet une vision large des activités, en soutenant l'emploi et les conditions de travail dans les différents pays européens.

La **CFDT** participe aux 5 groupes de travail permettant d'appréhender les sujets à forts enjeux : Comptes consolidés, Égalité et Diversité, Fermeture de sites, Santé Sécurité et Transition Écologique.

Le 17 mars, Marc Ferron **CFDT** a été réélu démocratiquement au poste de secrétaire du **CEE** du groupe **EDF**.

La délégation **CFDT** au sein du **CEE** est composée, de Marc Ferron, de Catherine Cutivet (EDF Hydro), Gaëlle Fasulo (Framatome) et Frédéric Fritsch (Electricité de Strasbourg), par ailleurs secrétaire adjoint du **CEE**.

➔ La délégation **CFDT** au CGF EDF

- Stephane **CAPUT** - DALKIA -
- Alex **CRETIAUX** - FRAMATOME -
- Eric **LEMOINE** - EDF SA -
- Gabrielle **CAPRON** - Power Solutions -
- Laurent **ESTIENNE** - EDF FLAMANVILLE -
- Mickaël **BUEVOZ** - ENEDIS -
- Olivier **RAYAR** - EDF -
- Arnaud **GRANDEMANGE** - COORDONNATEUR GROUPE EDF
arnaud.grandemange@edf.fr

