

COMPTE-RENDU COMITÉ GROUPE FRANCE (CGF) JANVIER 2026

Les membres **CFDT** vous restituent l'actualité et les temps forts de la réunion du **CGF** du 21 janvier qui s'est tenue sur le site d'**EDF Lab à Saclay**.

Sous la Présidence de Mme Nadège GHIZOLI, l'ordre du jour de ce **CGF** portait sur la présentation de la politique voyages Groupe, l'adaptation du Groupe au changement climatique ainsi que sur le bilan de la mandature du **CGF** 2021-2025.

➔ **PPE3 ! Programmation Pluriannuelle de l'Énergie**

Les acteurs de la filière nucléaire française représentés par **EDF**, **Framatome** et **Orano** ont été reçus ce 6 février 2026 par le Premier ministre Sébastien Lecornu. Les échanges constructifs ont confirmé la mobilisation de toute la filière pour garantir une électricité compétitive, souveraine et bas carbone. La **CFDT** estime que la PPE3 doit être un outil structurant pour réussir la transition énergétique tout en protégeant les salariés.

La **CFDT** appelle à une trajectoire crédible de sortie des énergies fossiles, fondée sur la sobriété, l'efficacité énergétique et un mix équilibré.

La **CFDT** insiste sur l'anticipation des impacts sur l'emploi et les compétences, sur le besoin d'investissement dans la recherche ainsi que sur un dialogue social renforcé.

La transition ne sera réussie que si elle garantit une énergie abordable et des filières industrielles solides sur les territoires.



➔ **EPR de Flamanville**

En fin d'année, l'EPR de Flamanville a officiellement atteint 100 % de puissance nominale, marquant une étape majeure pour le site et pour la production d'électricité bas carbone en France. Cette montée à pleine puissance est l'aboutissement de plusieurs années d'engagement, d'exigences industrielles et de persévérance.



La **CFDT** souligne les efforts, les contraintes et l'investissement durable qu'a exigé ce projet au fil des années. Les salariés peuvent être fiers de cette réussite industrielle et technologique majeure.

À l'heure où la filière nucléaire joue un rôle central dans la transition énergétique, la **CFDT** rappelle que chaque succès industriel repose avant tout sur des femmes et des hommes engagés. Elle continuera à défendre les valeurs essentielles que sont la reconnaissance du travail, des conditions de travail dignes, la sécurité et le respect des équipes.

➔ **Santé Mentale au travail : Cause EDF 2026**



L'Objectif s'inscrit dans une démarche structurante visant à prévenir, accompagner et promouvoir la santé mentale au sein des milieux professionnels. Il constitue avant tout un cadre d'engagement partagé, une charte de référence sur la santé mentale (pilote par l'Alliance pour la santé mentale), destiné à orienter et guider l'action des entités du Groupe a été signé le 20 novembre dernier par Béatrice Prud'homme.

Cette démarche repose sur quatre axes majeurs :

1. Sensibiliser les acteurs de l'entreprise aux enjeux de santé mentale,
2. Favoriser un cadre de travail protecteur et bienveillant, propice à la qualité de vie au travail,
3. Animer une communauté de partage, permettant l'enrichissement mutuel et la diffusion des bonnes pratiques en matière de prévention,
4. Accompagner les salariés et les entités dans l'accès et l'utilisation des dispositifs existants.

Des mesures concrètes revendiquées par la **CFDT pour protéger la santé mentale :**

- Amélioration des conditions de travail :
 - Suivi et régulation de la charge de travail pour éviter l'épuisement.
 - Respect strict du droit au repos et à la déconnexion en dehors des heures de travail.
 - Équilibre vie professionnelle / vie privée garanti.
 - La **CFDT** du Groupe revendique la mise en place de HPE - Événement haut potentiel et gravité - ou presque accident en Santé Mentale.
- Accompagnement et soutien :
 - Mise en place de formations dédiées pour mieux repérer et gérer les signes de détresse (par exemple pour les managers ou représentants du personnel).
 - Espaces de dialogue réguliers (entre représentants du personnel et Direction) pour aborder les questions de santé mentale.
 - Exercices concrets du droit d'alerte pour toute situation présentant un risque psychosocial.

La **CFDT** considère que la prévention des RPS et la prise en charge des troubles psychosociaux doivent être renforcées dans tout le Groupe **EDF**, et que ces sujets doivent être intégrés de manière effective dans la politique globale de santé au travail.

La **CFDT** revendique une meilleure reconnaissance des atteintes psychiques causées par le travail, notamment dans les procédures de reconnaissance de maladie professionnelle.

PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- ✓ DUERP & Plans d'actions
- ✓ Suivi de la charge de travail
- ✓ Droit à la déconnexion

PLUS DE SOUTIEN ET FORMATIONS

- ✓ Référent Harcèlement
- ✓ Espaces de dialogue
- ✓ Formation PSSM

RECONNAÎTRE LES SOUFFRANCES PSYCHIQUES

- ✓ Reconnaissance en maladie professionnelle
- ✓ Prise en charge des troubles psychiques

SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL : NOS REVENDICATIONS CFDT

PROTÉGER LA SANTÉ MENTALE DES SALARIÉS

- ✓ Équilibre Vie Pro / Vie Perso
- ✓ Respect du repos
- ✓ Agir contre le stress & le Burn-out.

Cfdt:
Proteger pour avancer
Agir pour tous

➔ Déclaration **CFDT** relative aux impacts environnementaux au sein du Groupe EDF

Pourquoi EDF agit ?

Le changement climatique est déjà une réalité et impacte directement les activités du Groupe **EDF** : production d'électricité, sûreté des installations, disponibilité de l'eau, protection des salariés et des territoires.

S'adapter n'est plus une option : c'est une nécessité stratégique, intégrée à la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE), au même titre que la décarbonation.



Une adaptation intégrée à la stratégie du Groupe :

- L'adaptation au changement climatique fait partie des 12 engagements RSE d'**EDF**.
- Le Groupe agit depuis plusieurs décennies sur les enjeux climatiques et a structuré une démarche globale, pilotée au plus haut niveau (Comité exécutif et Conseil d'administration).
- Des référents climat existent au sein de la gouvernance et des critères climatiques sont intégrés dans la rémunération variable des dirigeants

Une étude de vulnérabilité pour anticiper les risques :

EDF a mené une étude de vulnérabilité nationale, couvrant la France métropolitaine et les territoires d'outre-mer, conformément aux attentes de l'État et au Plan National d'Adaptation au Changement Climatique (PNACC-3). Trois grandes catégories d'enjeux ont été identifiées :

1. Sûreté et sécurité des installations (nucléaire, hydraulique, réseaux)
2. Enjeux industriels et environnementaux (biodiversité, eau, patrimoine)
3. Continuité du système électrique à l'échelle nationale

Certaines activités sont plus sensibles, notamment le nucléaire, l'hydraulique, les réseaux et les Zones Non Interconnectées (ZNI) exposées aux cyclones, submersions marines et montée du niveau de la mer.

Un enjeu central : l'eau

L'eau est au cœur de l'adaptation d'**EDF** :

- Baisse des débits des cours d'eau et tension croissante sur la ressource
- Augmentation des usages concurrents (eau potable, agriculture, industrie)
- Impact direct sur la production nucléaire et hydroélectrique

EDF joue déjà un rôle majeur dans la gestion des eaux de surface (soutien d'étiage, écrêtement des crues) et renforce ses actions pour garantir la résilience du système électrique « Pas d'eau, pas de kilowatt »

Des plans d'adaptation concrets et chiffrés :

- Toutes les entités d'**EDF** intègrent désormais les risques climatiques dans leur cartographie des risques.
- Les entités les plus exposées (nucléaire, hydraulique, insulaire) disposent de plans d'adaptation détaillés, mis à jour tous les 5 ans.
- En 2024, plus d'1 milliard d'euros (CAPEX + OPEX) ont déjà été consacrés à des mesures d'adaptation, qu'elles soient spécifiques ou intégrées à des programmes industriels plus larges

➔ Déclaration **CFDT** sur la Direction Impact au sein d'EDF

Le changement climatique est un défi majeur pour notre planète et pour les activités du Groupe **EDF**. En tant que leader dans le secteur de l'énergie, **EDF** a la responsabilité de s'adapter aux impacts du changement climatique tout en continuant à fournir une énergie fiable et durable à ses clients. Cette adaptation est non seulement une nécessité environnementale, mais aussi une exigence économique et sociale.

La **CFDT** salue les initiatives prises par le Groupe **EDF** pour intégrer les enjeux climatiques dans toutes ses activités. Cependant, nous restons vigilants sur la mise en œuvre concrète de ces engagements et sur les conditions de travail des salariés impliqués dans ces projets d'adaptation et ce, aussi bien pour la Maison Mère que pour les filiales.

Engagements et Orientations

Le Groupe **EDF** s'engage à élaborer un plan d'adaptation détaillé et chiffré, en ligne avec les mesures du Plan National d'Adaptation au Changement Climatique (PNACC-3) 2025-2030. Ce plan vise à assurer la résilience du parc de production nucléaire et hydroélectrique, ainsi que du réseau de distribution d'électricité.

La **CFDT** demande que ces engagements soient accompagnés de mesures concrètes pour protéger les salariés et garantir leur sécurité. Il est essentiel que les travailleurs soient formés et équipés pour faire face aux nouveaux défis posés par le changement climatique.

A titre d'exemples quelques actions concrètes :

- Adaptation du Parc Nucléaire : **EDF** a mis en place des mesures pour rendre ses installations nucléaires plus résilientes face aux conditions climatiques extrêmes. Cela inclut des travaux sur le grand cycle de l'eau, des projections climatiques et des solutions de sobriété pour les prélèvements d'eau. La **CFDT** insiste sur la nécessité de garantir la sécurité des travailleurs lors de la réalisation de ces travaux.
- Adaptation du Parc Hydroélectrique : Le programme « ARCHE » (Adaptation et Résilience Climatique de l'Hydro à **EDF**) vise à évaluer et à atténuer les risques physiques chroniques et aigus liés au changement climatique. La **CFDT** soutient ces initiatives, à condition que les salariés soient associés aux décisions et bénéficient de conditions de travail adaptées.
- Gouvernance et Suivi : **EDF** a mis en place une gouvernance climatique au plus haut niveau de l'entreprise. La **CFDT** demande que les représentants des salariés soient également impliqués dans ces travaux de gouvernance pour garantir la transparence et l'efficacité des actions menées.



➔ Les premières miettes de G&A...

La **CFDT** vous partage ses premiers retours concernant la politique G&A. Le constat est sans appel, nos Directions n'ont pas l'habitude d'innover lorsqu'il s'agit de faire des économies ayant un impact rapide et pensé pour le long terme.

Le bilan indéniable : les OPEX sont dépouillées en commençant par les augmentations annuelles, les salaires, les frais de déplacement, les formations, le gel des embauches, les fins de contrats non reconduits...

Ce sont à la fois les salariés les plus précaires, les plus opérationnels et créant de la valeur intrinsèque qui font les frais des premières coupes budgétaires.

L'exemple le plus flagrant est peut-être celui de Dalkia France :

Les propositions **CFDT** sensées et réfléchies étaient largement à la hauteur des ambitions de Dalkia. Pourtant restée jusqu'au bout, le verdict est tombé, ... des miettes.

Le constat est amer :

- Objectifs Atteints, Récompense Oubliée : les salariés ont rempli leur part du contrat. La croissance de l'entreprise est aussi le fruit de leur travail, ils n'en voient souvent que le noyau
- Mépris de l'Engagement : polyvalence accrue, pression constante, le dévouement de chacun est total. La réponse de la Direction ? Une fin de non-recevoir sur nos revendications salariales légitimes.
- Une Direction "Averse" : Les résultats financiers sont là avec 1 EBITDA 2025 en forte hausse, des contrats juteux signés récemment la redistribution est inexistante
- « Travailler plus pour gagner... la même chose » ? C'est non !

La reconnaissance ne se nourrit pas de "mercis" par mail ou de galettes des rois désormais partagées au niveau - 4 de la tour DALKIA. La seule reconnaissance qui compte, c'est celle qui figure en bas de la fiche de paie. Allez vous prendre le risque de faire baisser la motivation ?

La **CFDT** remercie encore la Direction de Dalkia d'avoir gâché les fêtes de Noël.

Et souhaite qu'avec le récent succès du marché de chaleur de la ville de Paris qui fait basculer Dalkia dans une autre dimension une nouvelle négociation s'ouvre rapidement.

Pour la **CFDT** du Groupe, il devient urgent de recruter au juste niveau, de redonner du sens aux emplois, de reconnaître l'expérience, de mieux partager la valeur au sein des entreprises, de mettre fin aux privilèges catégoriels, d'intensifier la prévention de la santé, de réduire les écarts salariaux et de remettre notre outil industriel au centre du collectif et de notre stratégie électrique et bas carbone.

L'année 2026 sera déterminante pour l'avenir de notre Groupe, pour un modèle de service rendu aux citoyens, pour une transition juste visant l'équilibre des moyens de production, et un service énergétique reconnu largement en France et à l'International.

➔ 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 !



➔ Bilan du CGF 2023 - 2026

La mandature du **Comité Groupe France** arrive au terme de ses quatre ans. Instance de dialogue nationale ouverte à l'ensemble des filiales du Groupe **EDF** (au-delà de 50% de participation).

Durant ces quatre années, le Groupe a fortement évolué et a vu passer trois présidents. Vos représentants **CFDT** ont dialogués et défendus vos positions, de la plus petite à la plus grande entreprise du Groupe et sur l'ensemble du territoire Français grâce notamment aux instances de dialogues régionales.

Au sein de cette instance nationale de dialogue, la **CFDT** défend et continuera de défendre l'identité du Groupe, une forme d'homogénéité des droits sociaux, un partage de la valeur, un dialogue de haut niveau, et une vision économique et stratégique tournée vers la transition juste.

Pas encore de **CFDT** dans votre entreprise ?

Rapprochez-vous de nous pour défendre vos droits et participer aux ambitions du Groupe.

➔ La délégation **CFDT** au CGF EDF

Stephane CAPUT - DALKIA -

Alex CRETIAUX - FRAMATOME -

Eric LEMOINE - EDF SA -

Gabrielle CAPRON - Power Solution -

Laurent ESTIENNE - EDF FLAMANVILLE -

Mickaël BUEVOZ - ENEDIS -

Arnaud GRANDEMANGE - COORDONNATEUR GROUPE EDF
arnaud.grandemange@edf.fr

