

Engagements d'EDF pour une nouvelle dynamique sociale sur le chantier de Flamanville 3 dans le cadre du comité de suivi

EDF réaffirme sa responsabilité sociale en tant que maître d'ouvrage du chantier de Flamanville 3, son attachement au dialogue social et sa volonté de prendre appui sur le comité de suivi pour favoriser la concertation et une régulation sociale du chantier.

Le présent document après concertation avec les organisations syndicales signataires du protocole du 25 septembre 2008 « pour renforcer le dialogue social pendant la période de construction de Flamanville 3 » entend renouveler et préciser cette ambition, tout en prenant en compte le retour d'expérience depuis 2008.

A) AFFIRMER LA DYNAMIQUE DU GRAND CHANTIER

La réalisation d'un ouvrage tel que l'EPR nécessite de prévoir des équipements nouveaux d'hébergement, de restauration, d'accueil scolaire, d'équipements sportifs et culturels autour du chantier. Elle nécessite également une politique adaptée de ressources humaines pour favoriser les recrutements locaux, l'intégration des salariés et accompagner les redéploiements dans les phases de fin d'activité.

En lien étroit avec un sous préfet coordonnateur désigné par l'Etat, EDF participe à la mise en œuvre de réponses avec les collectivités locales et les acteurs du territoire. Dans ce cadre EDF demande aux entreprises qui interviennent sur le chantier de s'engager à communiquer l'expression de leurs besoins de recrutement et d'hébergement et d'adhérer à une association inter-entreprises.

EDF en rapport avec les acteurs locaux de l'emploi et les financeurs de la formation professionnelle s'implique sur la mise en œuvre des actions de recrutement et de formation du personnel sur les métiers en tension et au bénéfice des demandeurs d'emploi du bassin régional. Pour promouvoir l'emploi et les qualifications sur les métiers industriels et combattre l'exclusion sociale, EDF a souhaité un engagement de ses prestataires à recruter et/ou à réaliser des prestations permettant aux personnes les plus éloignées de l'emploi d'accéder au marché du travail, notamment l'introduction de « clauses sociales » dans les contrats. En fin d'activités ou de chantier, il est attendu des entreprises qu'elles prennent part aux efforts de reclassement de leurs salariés.

Cette dynamique du Grand Chantier permet ainsi :

- de créer des liens durables et de confiance avec le tissu local (les collectivités territoriales d'accueil, les institutions du Service public de l'emploi et les institutions représentatives du monde économique),
- d'associer les entreprises prestataires afin qu'elles soient contributrices à ces démarches.

Toutes ces dimensions doivent nourrir le dialogue social dans le cadre transverse et spécifique au chantier du comité de suivi mis en place en 2008.

B) RENFORCER LE ROLE DU COMITE DE SUIVI

Le rôle et les attributions du comité de suivi s'inscrivent dans la continuité de ceux définis dans le protocole du 25 septembre 2008.

➤ Un rôle reconnu et renforcé dans la régulation des relations sociales du chantier

EDF reconnaît le rôle majeur joué par le comité de suivi dans la régulation d'ensemble des relations avec les entreprises et les salariés du chantier, ainsi que vis-à-vis de l'externe.

Dans ce cadre, EDF est attachée à renforcer son rôle dans le dialogue et la contribution aux différentes instances existantes (CISSCT, AIE...), tout en lui gardant un rôle spécifique et bien identifié.

A ce titre, le président du CISSCT comme le Président de l'AIE et de l'Association Loisirs sont invités permanents du comité de suivi et explicitement sollicités pour intervenir sur les dossiers relevant de leur domaine.

➤ Le souhait d'une participation élargie

Afin de favoriser une prise en compte des problématiques du chantier, la possibilité est ouverte à chaque organisation syndicale membre du comité, de faire participer en tant qu'invité, un salarié supplémentaire dans la mesure où il s'agit d'un représentant d'une entreprise présente sur le chantier.

➤ Un fonctionnement structuré

Le fonctionnement du comité s'appuie sur la définition d'un calendrier de réunions, la fixation d'un ordre du jour, l'envoi de documents préparatoires en amont, le respect de l'horaire fixé, la rédaction d'un compte rendu partagé à l'issue des réunions.

Dans ce cadre, des moyens spécifiques sont alloués au comité de suivi :

- un bureau est mis à disposition de chaque organisation syndicale membre du comité de suivi, à l'ancienne Cantine de la Mine, bâtiment du chantier EPR ouvert au public hébergeant les services territoriaux de l'emploi (une antenne de Pôle Emploi), les bureaux de l'équipe emploi formation, des locaux permettant des séances d'informations collectives et des entretiens d'accompagnement des salariés démobilisés (conduits en particulier par le FONGECIF, par des OPCA tels que CONSTRUCTYS pour le bâtiment, FAF-TT pour l'interim, etc.). Le bâtiment par ailleurs réunit les locaux mis à disposition de l'Association Inter Entreprise (AIE) pour l'accueil des salariés prestataires ainsi que l'équipe EDF Grand Chantier. Ce bâtiment de la Mine est partie intégrante du chantier, avec notamment l'absence de badge nécessaire facilitant les rencontres avec tous les acteurs,
- Un badge permettant un accès permanent au chantier, dans le respect des consignes de sécurité en vigueur,
- un équipement et des moyens de fonctionnement attribués par EDF (fournitures de bureau, ligne téléphonique, matériel informatique) dans les locaux mis à disposition de chaque organisation syndicale membre du comité de suivi.
- une subvention globale allouée à chaque Union Départementale membre du comité de suivi qui a pour objet de contribuer à la prise en charge des dépenses engendrées par les actions mises en œuvre par elles pour le fonctionnement de cette instance ; elle est composée, d'une part d'un remboursement plafonné, sur justificatifs, des frais de déplacement et de

restauration liés à la participation au comité de suivi et, d'autre part, de l'attribution d'une subvention à chacune des Unions Départementales signataires du protocole de 2008 d'un montant identique pour chacune ; elle fait l'objet d'une formalisation avec chaque bénéficiaire.

C) DEVELOPPER L'INFORMATION AUPRES DES SALARIES DU CHANTIER ET DES ENTREPRISES

L'information délivrée auprès des salariés du chantier est un élément-clé pour assurer les conditions d'une bonne intégration des salariés sur le chantier et sur le territoire, tant à leur arrivée que tout au long de leur présence sur le chantier. Un effort particulier est fait pour favoriser l'intégration des salariés étrangers.

➤ Des rôles et responsabilités clarifiés en matière d'information

Il existe différents niveaux d'intervention et de responsabilité en matière d'information. Le maître d'ouvrage conscient de la nécessité de disposer d'une vision d'ensemble vis-à-vis des populations des salariés prestataires du chantier, s'engage à une information régulière sur les effectifs et sur les éléments caractérisant l'avancement du chantier en comité de suivi.

EDF en tant que maître d'ouvrage, rappelle le respect des obligations légales de la responsabilité de chaque employeur du site et s'assure de leur mise en œuvre dans le cadre des dispositions légales.

Les questions posées par les organisations syndicales en comité de suivi sont instruites avec un recours à l'expertise nécessaire. Des actions d'information/sensibilisation sont organisées.

➤ Une information élargie pour donner les repères utiles

Cette information concerne tout salarié du maître d'ouvrage, des maîtres d'œuvre, des entreprises titulaires d'un contrat, des agences d'emploi intervenant sur le chantier avec une mission particulière pour EDF d'animation et de supervision.

Sans préjudice des obligations qui pèsent sur chaque employeur ou entreprise utilisatrice, il existe aujourd'hui de manière systématique pour tout nouvel arrivant un accueil sécurité qui permet de donner notamment, le plan Général de Coordination, les consignes de sécurité, les interlocuteurs en cas d'accident. Pour les salariés étrangers, les modalités d'information à l'arrivée sont les mêmes que celles délivrées à l'ensemble des salariés du chantier. Une traduction en 5 langues des éléments remis est aujourd'hui disponible.

Le volet destiné à fournir tous les repères nécessaires et utiles aux salariés sera développé au-delà du champ de la sécurité : les différents acteurs du chantier et leur rôle (AIE, CISSCT, comité de suivi...), les services mis à disposition de chacun, le lien vers des sites d'information sur la vie locale, etc. Ce volet prend la forme d'un livret d'accueil destiné à chaque nouvel arrivant.

Un document général « plaquette » rappelant les droits et les devoirs des salariés sur le chantier est élaboré notamment en lien avec les membres du comité de suivi et les principales entreprises en charge de la construction, des montages et des essais de l'EPR. Ce document est traduit dans les langues nécessaires en fonction des nationalités présentes sur le chantier.

➤ **Des modalités d'information renouvelées**

L'information est renforcée à l'arrivée avec la mise en place d'un livret d'accueil plus complet et la création d'un « espace prestataires » Chantier EPR Flamanville 3 sur le site internet d'EDF.

L'information sur le rôle, le fonctionnement, le contenu des échanges du comité de suivi est mise en valeur en direction des salariés du chantier, avec une mise à disposition des comptes-rendus sur les panneaux syndicaux et la création d'un espace spécifique dans les lieux les plus fréquentés par les salariés du chantier.

Un relais de l'actualité du comité de suivi sera valorisé dans les supports de communication existants.

➤ **Une mesure périodique de l'information et des attentes des salariés prestataires**

Des mesures périodiques de l'information et des attentes des salariés des prestataires concernant la vie sociale et l'insertion locale des travailleurs du chantier dans le cadre du dispositif grand chantier sont mises en place par le maître d'ouvrage.

D) PROMOUVOIR UNE APPROCHE INTEGREE DES CONDITIONS DE TRAVAIL SUR LE CHANTIER, DES CONDITIONS DE VIE ET DE LA PREPARATION DE L'APRES-CHANTIER

Dans les faits, c'est avec le CISSCT (Collège Interentreprises de Sécurité, de Santé et des Conditions de Travail) et avec l'AIE (Association Inter-Entreprise) que s'opèrent les principaux interfaces, chacune de ces instances ayant son autonomie propre dans ses prérogatives, son organisation et son mode de fonctionnement.

Afin de renforcer l'intégration, il est acté que :

- le président du CISSCT ainsi que le président de l'AIE sont invités permanents du comité de suivi, et participent de manière régulière,
- une réunion de préparation du CISSCT est organisée avec le comité de suivi à la demande de ses membres, avant chaque réunion du CISSCT. Les questions/propositions sont portées en séance au nom du comité de suivi. Le Directeur de l'Aménagement, qui siège dans les deux instances veille au respect de la mise en œuvre de cette nouvelle modalité ; il assurera un retour d'information au membres du comité de suivi,
- de même des propositions pourront être faites par le comité de suivi en amont de la réunion des membres du CA de l'AIE. Une information sur le bilan de la gestion de l'AIE sera présentée périodiquement en comité de suivi,
- le développement des loisirs pour les salariés du chantiers sera abordé en comité de suivi.

Dans le domaine de l'emploi une information périodique est faite sur les actions conduites dans le cadre du Grand Chantier.

Pour les actions d'accompagnement de l'après-chantier sur le développement des compétences et de la sécurisation des parcours professionnels, le rôle des organisations syndicales, signataires de l'accord EDEC de juillet 2010 aux côtés d'EDF, est souligné. Le comité de suivi a vocation à exprimer des suggestions et propositions dans ce cadre.