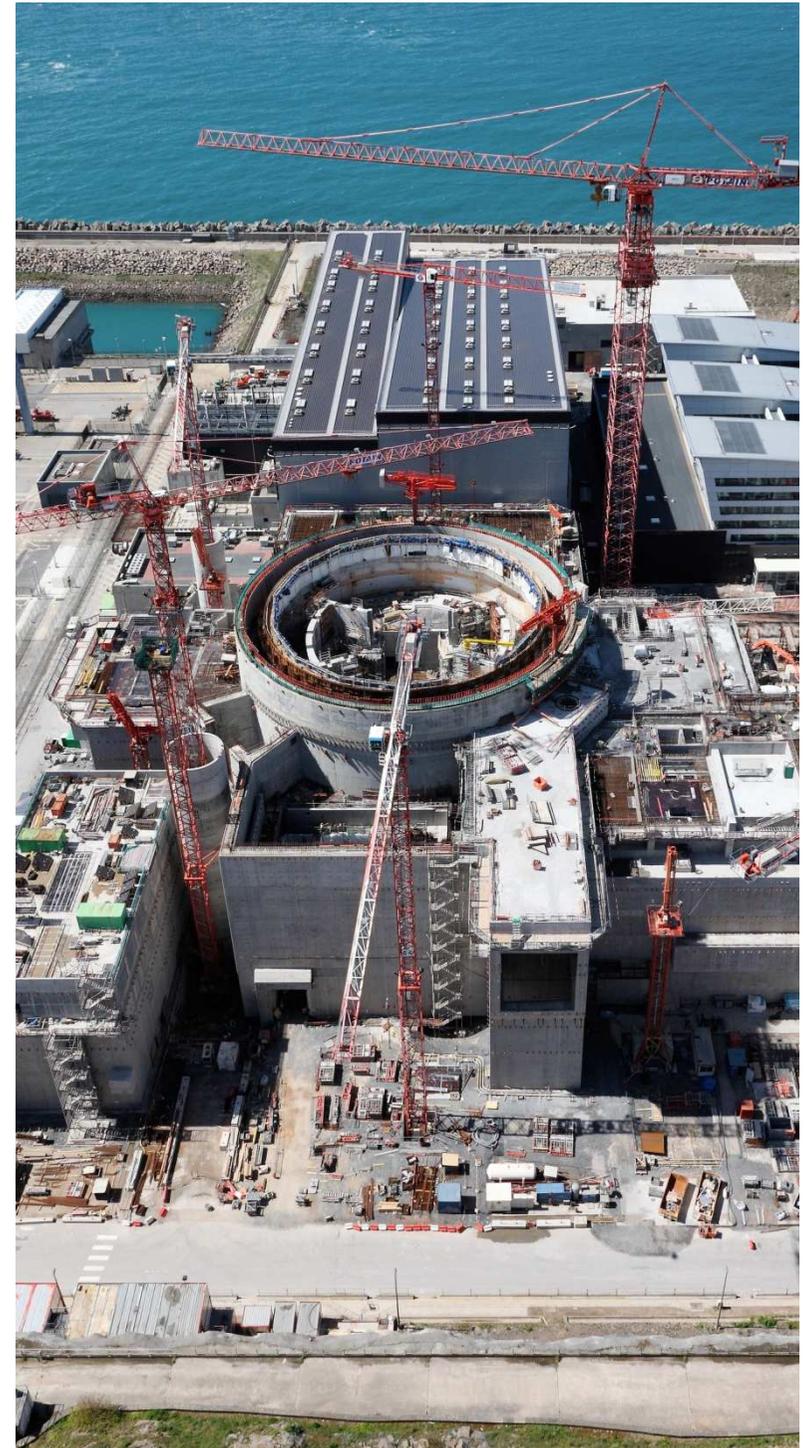




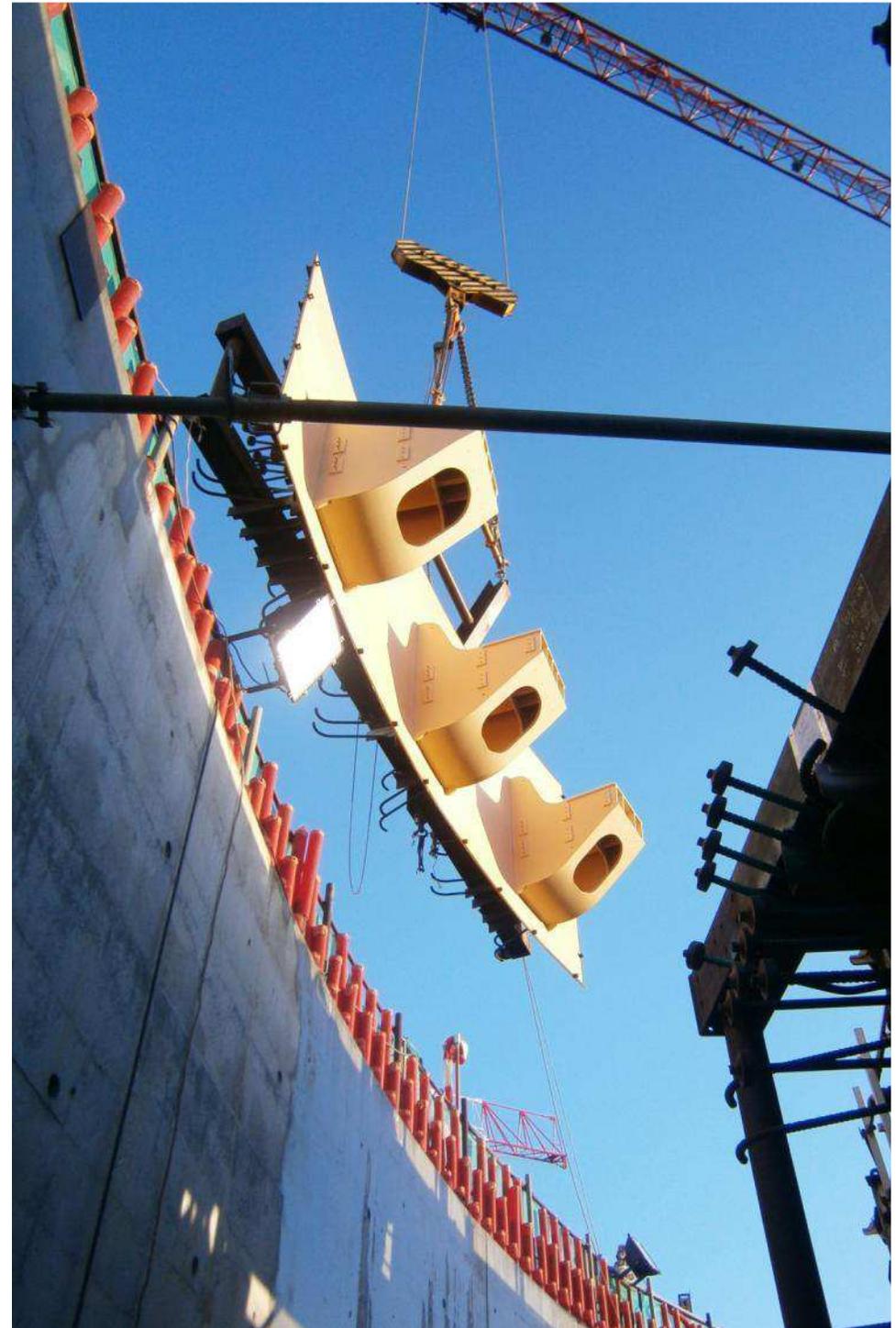
## ATELIER CONSTRUCTION

# L'EXPÉRIENCE DE FLAMANVILLE 3

22 et 23 janvier 2012



# CARACTÉRISTIQUES DU PROJET EPR FLAMANVILLE 3



# CARACTERISTIQUES DE L'EPR

**Un réacteur de génération 3 intégrant le retour d'expérience du parc nucléaire français**

**Un réacteur d'une puissance de 1650 MW, sur un site en bord de Manche où fonctionne actuellement 2 unités de 1300 MW chacune, avec des progrès sur la sûreté, la protection de l'environnement, les performances.**

**Environ 460 000 m<sup>3</sup> de béton, 120 000 tonnes de ferrailage, 400 Km de tuyauterie, 1600 km de câbles...**

**150 contrats principaux (après appels d'offres selon directive européenne) - environ 600 entreprises – en 2012, environ 3 000 salariés (hors EDF) sur site dont 20% de non nationaux**

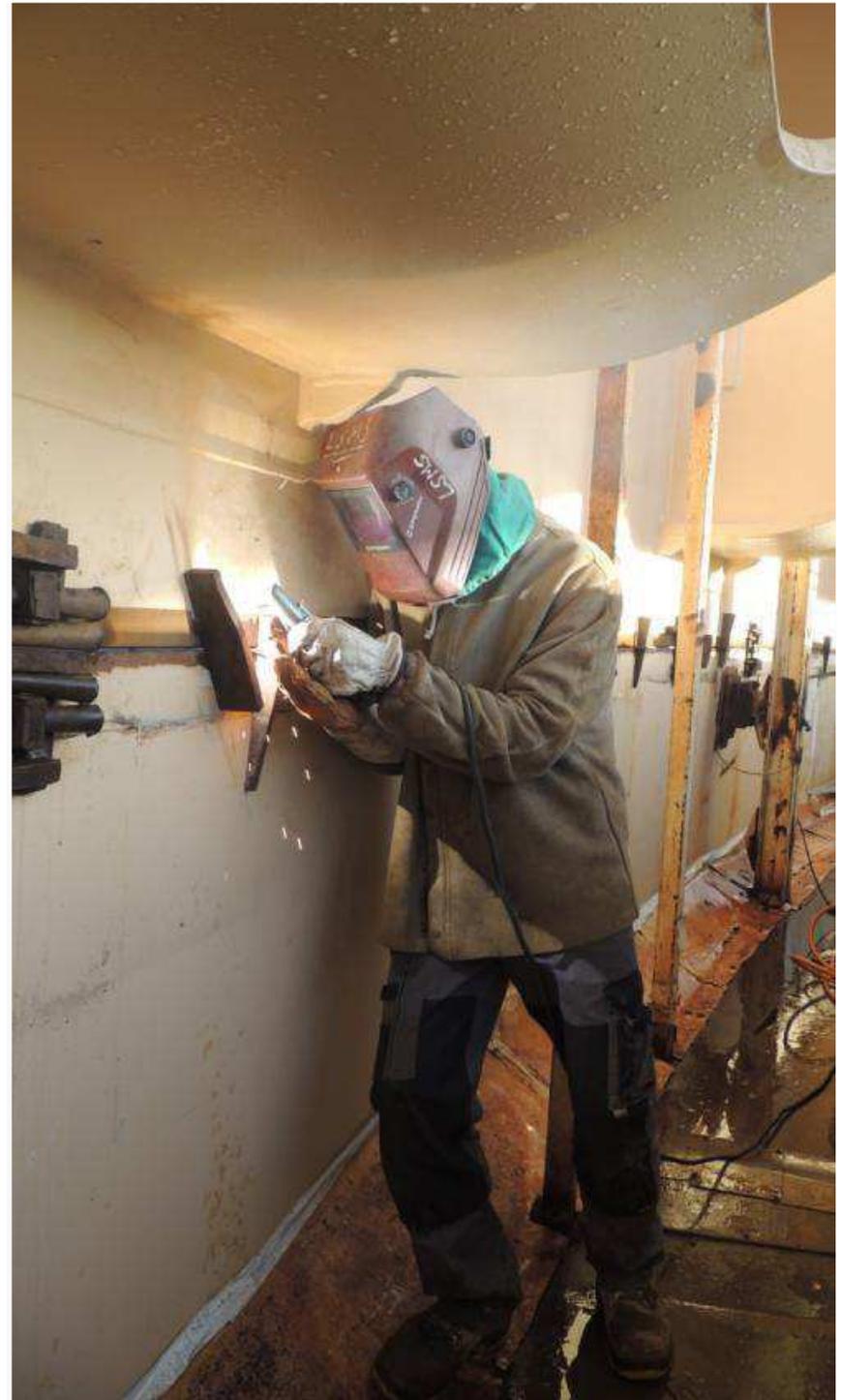
## UN ENGAGEMENT D'EDF DES LE DÉBAT PUBLIC

- Pour la transparence
- Pour mettre en œuvre une procédure Grand Chantier garante de concertation et de partenariat avec les parties prenantes

# **LA MISE EN ŒUVRE D'UN PROJET GRAND CHANTIER,**

**VOLET SOCIÉTAL DU PROJET DE  
CONSTRUCTION DE L'EPR FLA3**

**IL COMPORTE DEUX VOLETS**



# UN VOLET INFRASTRUCTURE



# **EDF PARTICIPE A DES PROGRAMMES DE DÉVELOPPEMENTS LOCAUX FAVORISANT L'INTÉGRATION DE L'EPR**

**58 projets ont été retenus après concertation avec les collectivités et l'Etat**

**Début 2013, 53 projets sont engagés - dont 35 réalisés**

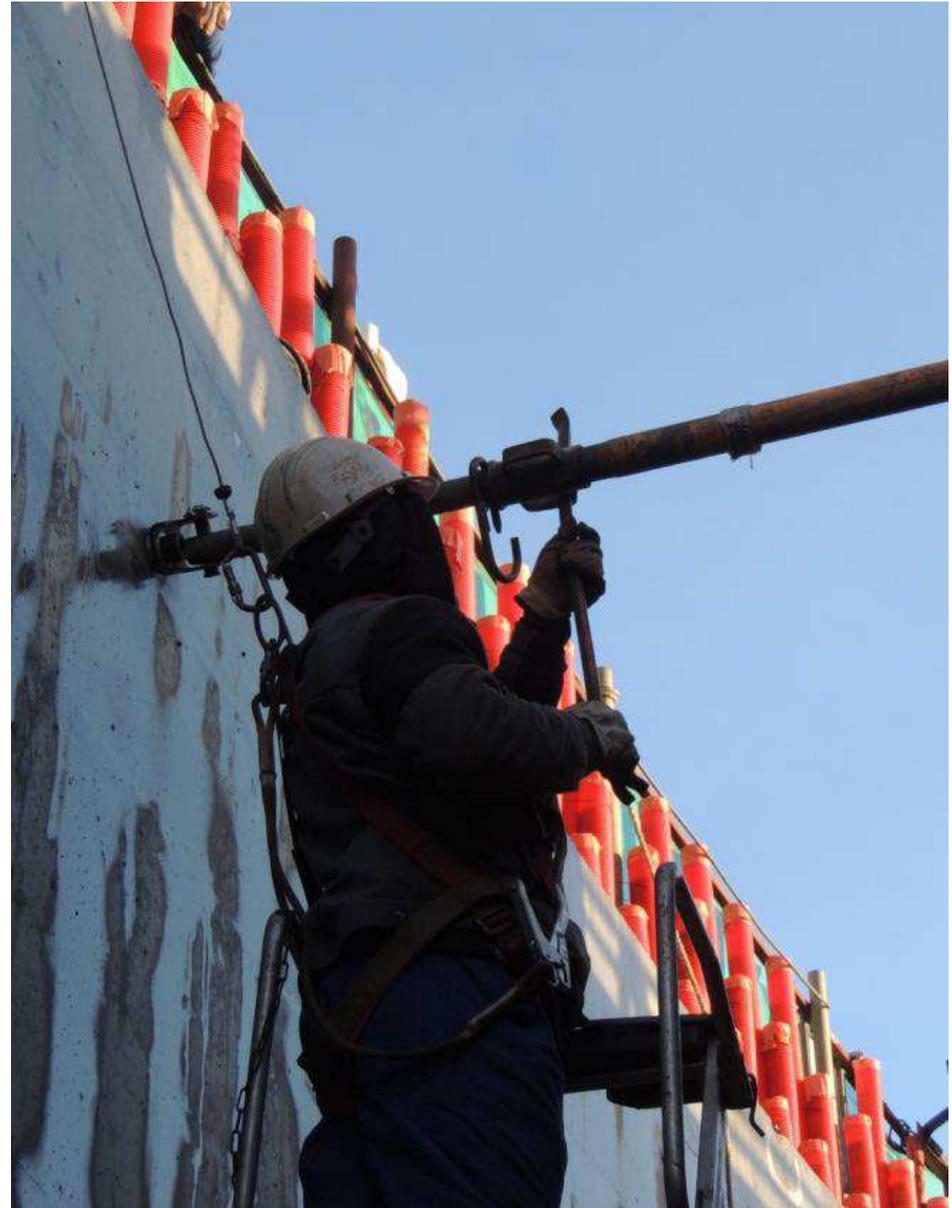
**(100M€ d'investissement des collectivités avec une contribution d'EDF de 21M€)**

**Aménagements de réseauroutier, dans un port, construction d'hébergements et d'infrastructures diverses (station d'eau potable, équipements petite enfance, sportifs et culturels...)**

## **UN VOLET RH**

**- UNE ACTION EN DIRECTION DES  
DEMANDEURS D'EMPLOI**

**- UNE ACTION POUR  
L'ACCOMPAGNEMENT DES  
SALARIÉS EN FIN D'ACTIVITÉ DE  
CHANTIER (L'EDEC)**



# LE VOLET RESSOURCES HUMAINES DU GRAND CHANTIER EPR

- **Une dynamique de l'emploi créée par la mise en réseau des acteurs locaux**
- **Une organisation et des moyens pour le recrutement et la formation : une équipe emploi formation dédiée**
- **Une concertation mise en œuvre par l'instauration d'organismes spécifiques, au-delà du respect des dispositifs légaux et réglementaires**

# FORMATION, RECRUTEMENT ET INSERTION

Bilan des FORMATIONS DEPUIS LE DEMARRAGE DU CHANTIER au 31/12/2012		
Métiers concernés	Personnels formés	Personnels embauchés
Coffreur/Bancheur	154	143
Ferrailleurs	58	45
Grutiers	6	5
Peintre industriel	87	75
<b>Total GC</b>	<b>305</b>	<b>268</b>
Serrurier métallier	43	36
Robinetier	16	16
Soudeur/Tuyauteur	235	203
Ass méca Turbine	22	22
Monteurs-Servitudes générales	34	32
Radiologues CND	23	19
Calorifugeurs	22	18
<b>Total Electro méca</b>	<b>395</b>	<b>346</b>
<b>TOTAL</b>	<b>700</b>	<b>614</b>

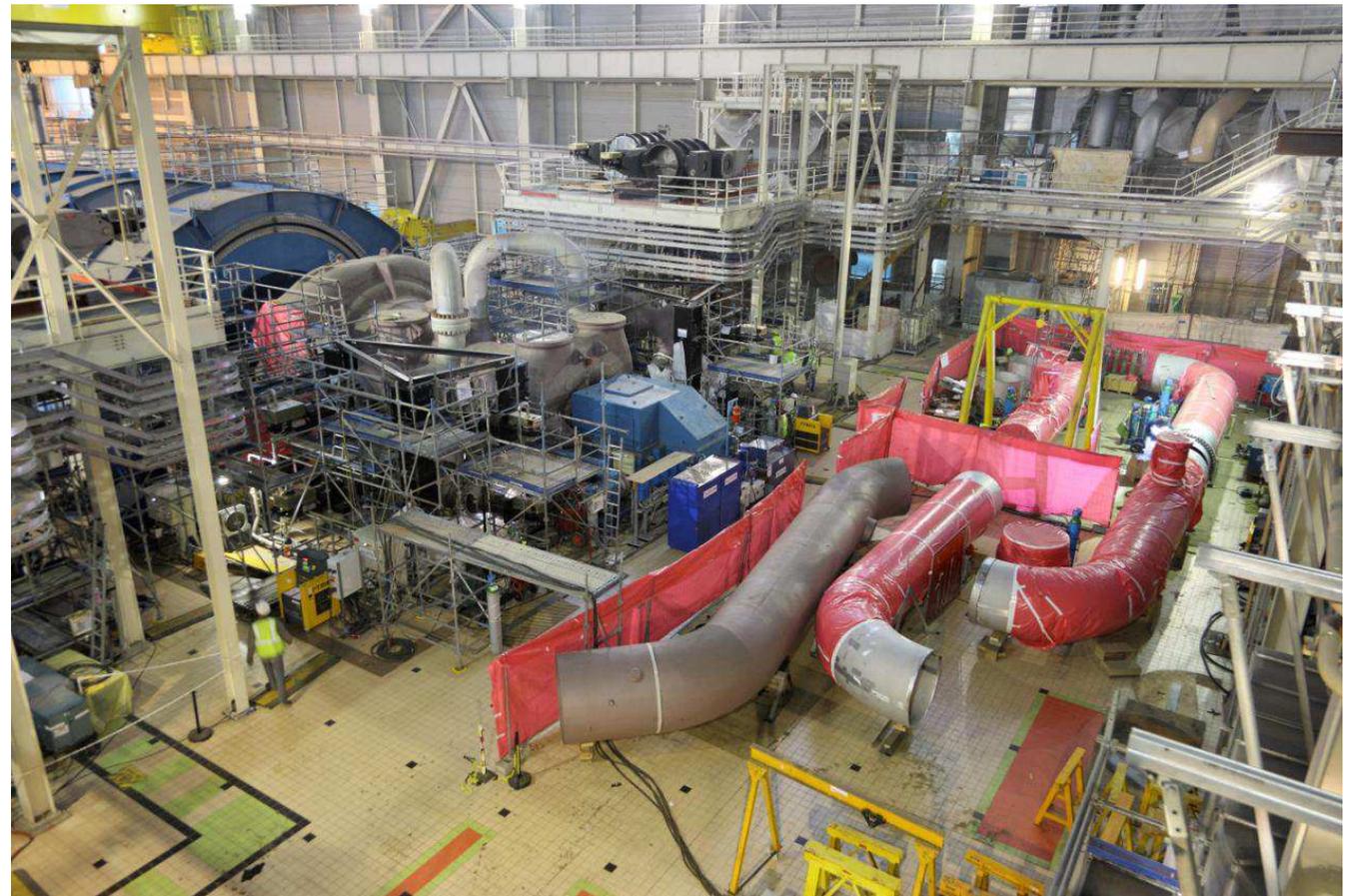
**UN SERVICE DÉDIÉ EN PROXIMITÉ DES ENTREPRISES ET DES SALARIÉS PRESTATAIRES ET DEMANDEURS D'EMPLOI**

**2900 offres d'emplois satisfaites localement depuis 2007**

**500 000 heures financées par la Région et Pôle emploi pour qualifier les demandeurs d'emploi**

**Une clause sociale incluse dans les contrats sur 614 embauches 314 relèvent des critères de la clause sociale (jeunes de moins de 26 ans sans expérience, chômeurs de longue durée...)**

# LE DIALOGUE SOCIAL ET LE PARTAGE DE L'INFORMATION SUR LE CHANTIER



# UNE ASSOCIATION INTER ENTREPRISES FLAMANVILLE 3

- ▶ Mise en place en décembre 2007
- ▶ Réunit les titulaires des entreprises qui ont un contrat sur le site (clause d'adhésion obligatoire)
- ▶ Assure la gestion des logements dédiés aux salariés, le transport en commun (sur le site, entre les parkings extérieurs et le site...), la restauration des travailleurs, leur accueil, l'animation d'activités de loisirs.
- ▶ Chaque entreprise est responsable de ses sous-traitants dont les salariés ont les mêmes droits et obligations que ceux de l'entreprise principale.
- ▶ Une cotisation aux prorata des heures effectuées sur le chantier finance l'association.

# L'HÉBERGEMENT DES SALARIÉS DÉPLACÉS



# L'HÉBERGEMENT DES SALARIES

- Utilisation de caravanings construits ou rénovés en proximité du chantier, financés par EDF et l'Association Inter entreprises (AIE) – plus de 500 chambres meublées.
- Utilisation en colocation d'une partie du parc social vacant disponible (environ 200 appartements pour 450 chambres meublées par l'AIE)
- Veille sur 1 200 chambres meublées privées (meublés à l'année, gîtes touristiques, hôtels...)

## BEAUMONT-HAGUE

Capacité de 50 chambres en HLM

## SIOUVILLE

Capacité de 30 chambres en mobil homes

## FLAMANVILLE

Capacité de 52 chambres en mobil homes + caravaning

## SURTAINVILLE

Capacité de 42 chambres en mobil homes et caravaning

## CHERBOURG-OCTEVILLE

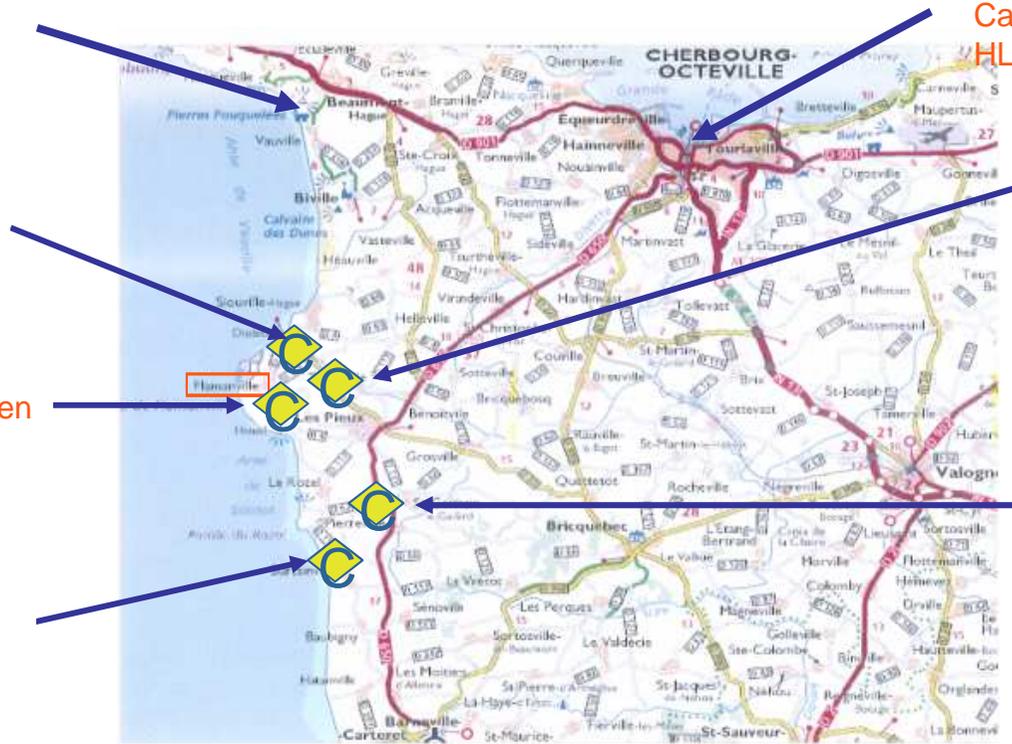
Capacité de 400 chambres en HLM

## LES PIEUX

Capacité de 390 chambres en mobil homes

## ST GERMAIN LE GAILLARD

Capacité de 10 chambres en mobil homes



# LA RESTAURATION MÉRIDIENNE



Prix moyen repas TTC au 31.12.2012  
6.70 euros

Prix du repas supporté dans son intégralité  
par le convive

## Fréquentation :

- Première année 2008 : 335 repas / jour
- Deuxième année 2009 : 500 repas / jour
- Troisième année 2010 : 650 repas / jour
- Quatrième année 2011 : 730 repas / jour
- Cinquième année : 720 repas / jour

> 713 100 repas servis depuis 2008



# LE TRANSPORT

## PARKINGS & NAVETTES GRATUITS



# **LA MISE EN PLACE D'UN COMITÉ DE SUIVI**

- **Crée en juin 2008 par un protocole signé par toutes les organisations syndicales en réponse au besoin partagé d'une instance de concertation et d'information pour permettre une expression sur les conditions de travail et de vie des salariés du Grand Chantier**
- **Il réunit EDF, l'ensemble des organisations représentatives des salariés, et depuis un accord de 2012, le Président de l'Association Inter Entreprises et le Président du Collège Inter entreprises pour la sécurité.**
- **C'est un lieu (une réunion par mois) d'information mutuelle sur l'avancement du Projet et les conditions de vie et de travail des salariés (préparation et suivi des débats des instances légales, sans substitution de responsabilité)**

# **LE COMITÉ DE SUIVI**

**Signature le 29 juin 2012 d'un relevé de position commune des membres du comité pour renouveler et préciser l'ambition initiale**

- Affirmation de la dynamique du Grand Chantier créatrice de liens durables avec le tissu local et nourrissant le dialogue social**
- Renforcement du rôle du comité dans la régulation des relations sociales du chantier avec une participation élargie et un fonctionnement mieux structuré (des moyens spécifiques sont alloués...)**
- Un développement de l'information auprès des salariés du chantier et des entreprises (ouverture d'un site d'information, rédaction en commun d'une plaquette à destination des salariés...)**
- Une approche intégrée des conditions de travail sur le chantier, des conditions de vie et de la préparation de l'après-chantier**

## **Pour accéder sur le chantier**

Toute demande d'accès effectuée par l'entreprise du salarié impose de produire :

- une pièce d'identité en cours de validité et l'attestation de suivi de la formation Accueil Sécurité
- la photocopie de l'aptitude médicale,
- Un document attestant du lien de subordination entre le salariés et l'entreprise (ou du lien de mise à disposition pour les intérimaires)
- pour les salariés d'une entreprise établie à l'étranger, et les salariés étrangers en fonction de l'Etat ressortissant, tout ou partie des documents suivants : déclaration de détachement, titre de séjour, autorisation de travail.

## **Pour travailler sur le chantier**

- tout salarié doit être en possession d'un contrat de travail, de la photocopie de l'aptitude médicale. Les salariés étrangers doivent être en possession du certificat de détachement ou d'un titre de séjour avec autorisation de travail

# **LA MISE EN PLACE D'UNE INSTANCE DE CONCERTATION SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES EN FIN D'ACTIVITÉ**

**Un accord EDEC mobilise l'ensemble des partenaires concernés pour anticiper les conséquences sur l'emploi de la fin du chantier et sécuriser les parcours professionnels des entreprises présentes sur l'EPR.**

**L'Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) a été signé le 12 juillet 2010 par le Etat, les Présidents du Conseil Régional et du Conseil Général, EDF, les syndicats professionnels (métallurgie, bâtiment...), la Maison de l'emploi et de la formation (MEF), et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés.**

# MISE EN ŒUVRE D'UN PLAN D' ACTIONS EDEC

Il a été élaboré autour de 4 axes stratégiques de travail

## **- Informer**

Les salariés du chantier, les responsables de ressources humaines des entreprises du chantier et du territoire ayant des besoins en matière de recrutement.

## **- Accompagner**

Les salariés et les entreprises avec une équipe emploi formation élargie pour favoriser le retour à l'emploi du public visé.

## **- Prospecter**

En identifiant les besoins de main d'œuvre et de compétences auprès des entreprises, par une mise en relation des entreprises avec les salariés démobilisés.

## **-Former**

En offrant des actions permettant d'acquérir des compétences attendues par les employeurs, en proposant des démarches individuelles de formation et de reconversion des salariés.

# AVANCEMENT DU PLAN D' ACTIONS EDEC

## L'ESTIMATION DES RÉAFFECTATIONS APRÈS DÉMOBILISATION

On estime qu'en décembre 2012, plus d'une personne sur 2 s'est vue proposer une réaffectation.

46 salariés ont été embauchés en CDI

Environ 80 % des intérimaires ont retrouvé une mission au terme de leur première expérience

83 parcours de formation ont été financés pour environ 1 million d'euros par l'Etat, le Fongecif, le FSE, Constructys, le FAF TT.

# LA CRÉATION D'UNE ASSOCIATION LOISIRS CHANTIER EPR FLAMANVILLE 3

**Depuis MARS 2010, une association Loisirs Chantier EPR Flamanville 3 propose aux salariés du chantier des services, des activités de loisirs et facilite en lien avec les associations locales et les collectivités l'accès aux installations sportives et culturelles.**

Près de 180 salariés de différentes nationalités (française, roumaine, portugaise et polonaise...) ont adhéré à l'association depuis sa création.

Exemples de manifestations proposées : Tournoi de football en salle, Sortie en VTT pour découvrir le Cotentin, Tournoi de tennis de table, Paint-ball, Char à voile, Permis bateau, Pêche à pied...

## LA CRÉATION D'UNE CONCIERGERIE

Depuis le mois d'avril 2011, une activité de conciergerie de services a démarré s'adressant à tous les salariés présents sur le chantier pour «faciliter la vie du quotidien».

Offre de prestations de proximité au prix du marché : Blanchisserie-pressing – Dépôt de pain- Relais poste- Nettoyage de véhicules – Panier de fruits et légumes... Informations sur les services à la personne....

La conciergerie est gérée par une entreprise d'insertion (SINEO).