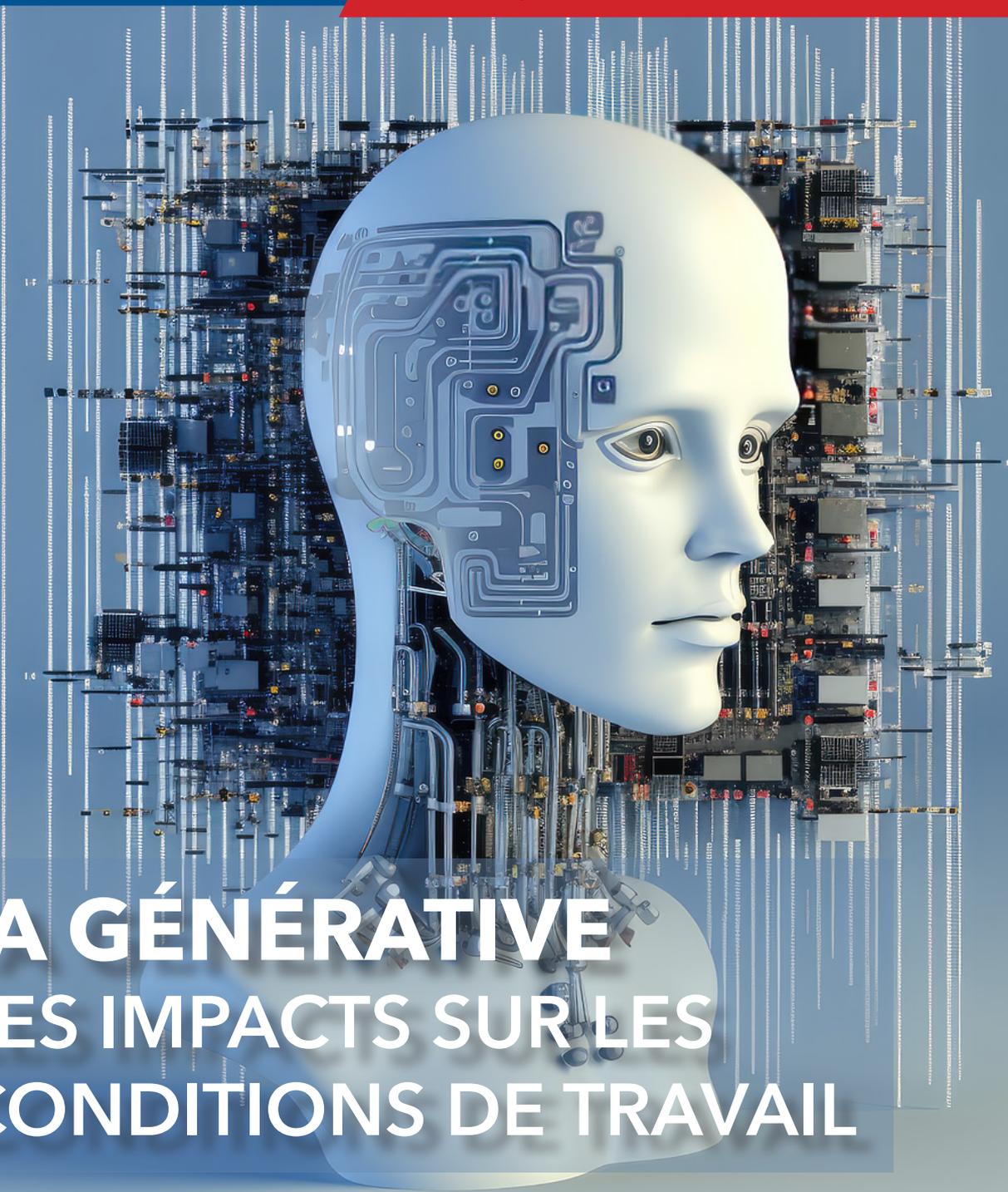


Eclairages

LE MAGAZINE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CENTRAL EDF SA

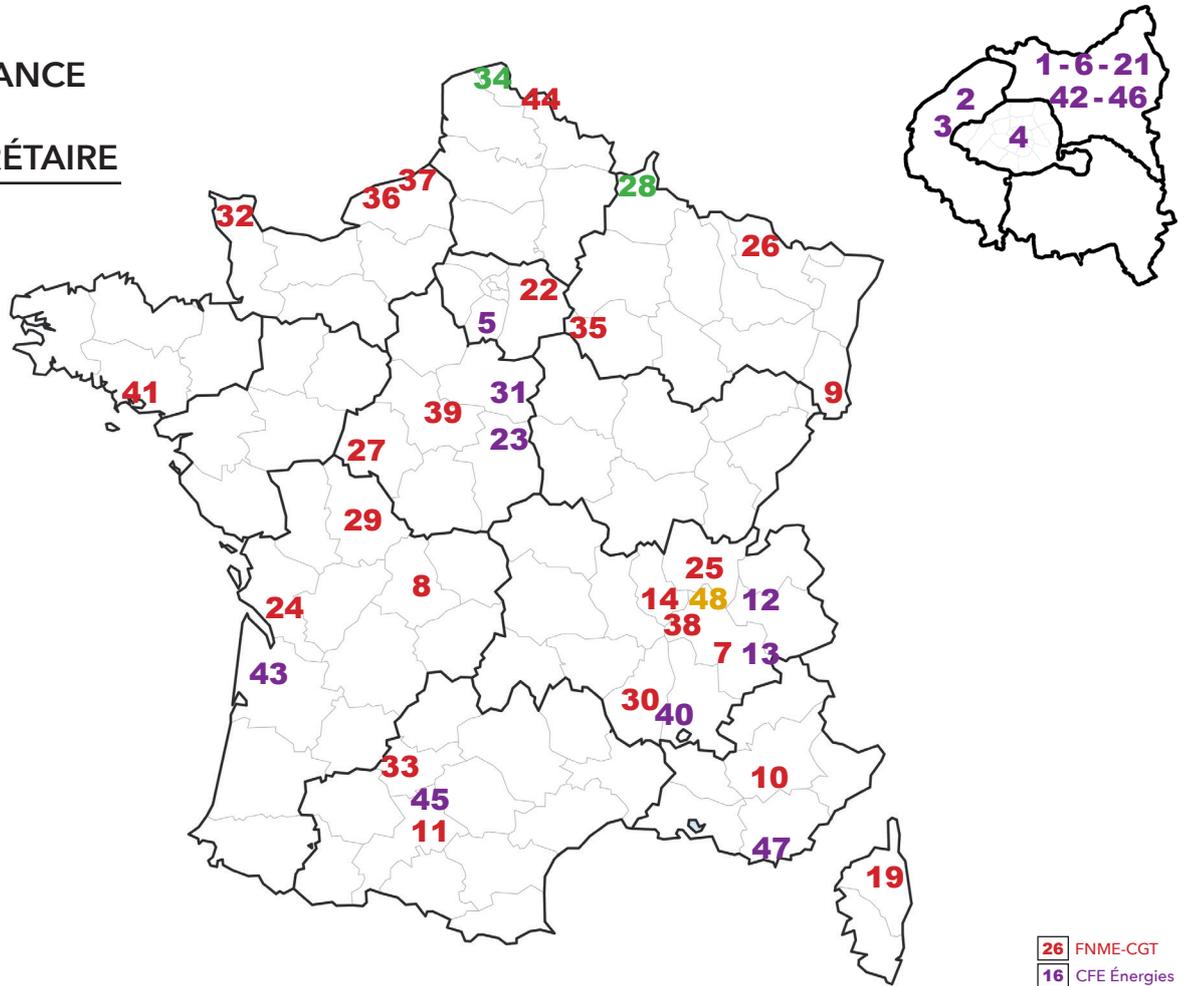
N° 12 • AVRIL 2025

Projets immobiliers et flex office - Réorganisation des métiers
du numérique à EDF - Mandature 2023-2027 : bilan après un an.



IA GÉNÉRATIVE
LES IMPACTS SUR LES
CONDITIONS DE TRAVAIL

CARTE DE FRANCE DES 47 CSE ET LEUR SECRÉTAIRE



- 26 FNME-CGT
- 16 CFE Énergies
- 3 FO Énergie et Mines
- 2 FCE-CFDT

CSE	NOM	PRÉNOM	SYNDICAT	ADRESSE
1	DIPNN	MILLOIS	Benjamin	CFE Énergies 93200 SAINT-DENIS
2	DTEO	DESMET	Vincent	CFE Énergies 92000 NANTERRE
3	COMMERCE	TUCULET	Olivier	CFE Énergies 92050 PARIS LA DEFENSE CEDEX
4	SIEGE	MONTORIO	Charles	CFE Énergies 75008 PARIS
5	R&D	CASTANET	Sophie	CFE Énergies 91120 PALAISEAU
6	MOYENS CENTRAUX DPNT DOAAT	LAGUARDIA	Dominique	CFE Énergies 93200 SAINT-DENIS
7	HYDRO ALPES	CARNOT	Cyril	FNME CGT 38950 SAINT-MARTIN-LE-VINOUX
8	HYDRO CENTRE	FOUGEROUSE	Guillaume	FNME CGT 87000 LIMOGES
9	HYDRO EST	CHARPENTIER	Philippe	FNME CGT 68100 MULHOUSE
10	HYDRO MEDITERRANÉE	GINEFFRI	Franck	FNME CGT 04220 SAINTE-TULLE
11	HYDRO SUD-OUEST	ESTIVALS	Fabien	FNME CGT 31096 TOULOUSE CEDEX
12	CIH/FONCTIONS CENTRALES	PAILLOLE	Paul	CFE Énergies 73290 LA MOTTE-SERVOLEX
13	DTG	LE FORESTIER	Thierry	CFE Énergies 38950 SAINT-MARTIN-LE-VINOUX
14	PETITE HYDRO	LAVEAU	Olivier	FNME CGT 69003 LYON
15	GUYANE	NANCY	Dimitri	FNME CGT 97306 CAYENNE CEDEX
16	ARCHIPEL GUADELOUPE	SAMSON	Jean-Marc	SEE 97164 POINTE-À-PITRE CEDEX
17	ÎLE DE LA REUNION	DALLEAU	Charles Henri	FCE CFDT 97708 SAINT-DENIS
18	MARTINIQUE	AGRICOLE	Mickaël	FNME CGT 97242 FORT-DE-FRANCE CEDEX 1
19	CORSE	FLORI	Baptiste	FNME CGT 20239 MURATO
20	EXPLOITATION SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON	URDANABIA JOSSEAUME	Caroline	FO Énergie et Mines 97500 SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON
21	UNIE EM DPN	BENANE	Belynda	CFE Énergies 93200 SAINT-DENIS
22	UTO	MIATH	Elvis	FNME CGT 77144 MONTEVRAIN
23	CNPE BELLEVILLE	LEBEL	Damien	CFE Énergies 18240 LÉRÉ
24	CNPE BLAYAIS	GAZZIERO	John	FNME CGT 33820 BRAUD-ET-SAINT-LOUIS
25	CNPE BUGEY	ROSSIGNOL	Vincent	FNME CGT 01155 SAINT-VULBAS
26	CNPE CATTENOM	ROSSIGNOL	En cours	FNME CGT 57570 CATTENOM
27	CNPE CHINON	DELAGE	Arnaud	FNME CGT 37420 AVOINE
28	CNPE CHOOZ	JEGOU	Guillaume	FO Énergie et Mines 08600 GIVET
29	CNPE CIVAUX	VILLAIN	Christophe	FNME CGT 86320 CIVAUX
30	CNPE CRUAS	VASSEUR	Pascal	FNME CGT 07350 CRUAS
31	CNPE DAMPIERRE	RAVIX	Dorian	CFE Énergies 45570 OUZOUER-SUR-LOIRE
32	CNPE FLAMANVILLE 1,2,3	HARDY GIRARD	Jonathan	FNME CGT 50340 LES PIEUX
33	CNPE GOLFECH	ANGLES	Olivier	FNME CGT 82400 VALENCE-D'AGEN
34	CNPE GRAVELINES	REDONDO	Franck	FO Énergie et Mines 59820 GRAVELINES
35	CNPE NOGENT	FERREIRA	Eliane	FNME CGT 10400 NOGENT-SUR-SEINE
36	CNPE PALUEL	CHEVALIER	Sylvain	FNME CGT 76450 CANY-BARVILLE
37	CNPE PENLY	CAREL	Charlotte	FNME CGT 76207 DIEPPE CEDEX
38	CNPE SAINT-ALBAN	BUTEAU	Raphael	FNME CGT 38550 SAINT-AURICE-L'EXIL
39	CNPE SAINT-LAURENT	LAVRADOR	Anthony	FNME CGT 41220 SAINT-LAURENT-NOUAN
40	CNPE TRICASTIN	BONNET	Laurent	CFE Énergies 26131 PIERRELATTE CEDEX
41	UP CORDEMAIS	DESCHAMPS	Fabien	FNME CGT 44360 CORDEMAIS
42	UPTI	VERRETOUX	Frédéric	CFE Énergies 93200 SAINT-DENIS
43	ULM	PLANCOT	Julien	FNME CGT 59000 LILLE
44	UFPI	CARCENAC	Gaetan	CFE Énergies 31100 TOULOUSE
45	CI2T	JALLOT	Philippe	CFE Énergies 93200 SAIN-DENIS
46	DIPDE	IBRON	Jérôme	CFE Énergies 13009 MARSEILLE
47	DP2D	ROYER	Frédéric	FCE CFDT 69006 LYON

Sommaire

Fonctionnement du CSEC - Bilan sur un an _____ 4

Interview d'Olivia Demortière _____ 5

Réorganisation des métiers du numérique

Étude du Cabinet Degest _____ 6

Interview de Lambert Lanöé _____ 8

Intégration de l'IA Générative à EDF

Étude du Cabinet Twisting _____ 10

Interview de Daphné Marnat _____ 12

Projets immobiliers et conditions de travail _____ 14

Expressions des RS _____ 15

Édito



Chèr(e)s collègues,

Votre CSEC comme chacun dans l'Entreprise, est pris dans la tourmente de l'actualité énergétique récente. La vie d'un travailleur à EDF n'est pas un long fleuve tranquille et les derniers remous le prouvent.

Le départ brusque du PDG Luc Rémont a une nouvelle fois ébranlé le besoin de stabilité de l'Entreprise. Au-delà du nom du capitaine, c'est un cap clair dont nous avons besoin pour relever les défis à venir. Nous dénonçons depuis des années, la libéralisation du secteur et la mise en place du marché de l'électricité qui fragilisent notre Entreprise de service public. La fin de l'Arenh avec la mise en place d'une contre-réforme du marché, aiguissent les appétits capitalistes alors que le secteur a besoin de décisions politiques fortes pour l'intérêt général. Sortons l'électricité du marché et nous commencerons à voir le ciel bleu à l'horizon.

La vie au travail ne s'arrête pas uniquement à ces grandes orientations politico-stratégiques. Les mouvements d'organisation et de modifications de conditions de travail nous impactent au quotidien, et votre CSEC a lancé pour la deuxième fois un diagnostic sous forme de questionnaire à l'ensemble des salariés afin d'évaluer notamment le niveau de RPS dans nos organisations de travail. Un retour détaillé par entité va vous être présenté prochainement.

Plus globalement, votre CSEC a travaillé collectivement sur un nombre inhabituellement important de réorganisation managériale et de projets d'optimisation immobiliers impactant le quotidien. Un travail conséquent a également été fourni pour prendre une position unanime sur les Orientations stratégiques de l'Entreprise. Cette phase légale de consultation des élus du personnel, fera l'objet d'un échange argumenté avec le Conseil d'administration sur ces positions alternatives.

2025 sera aussi l'année d'une refonte du site internet du CSEC ainsi que le lancement d'une nouvelle campagne « Être agent EDF aujourd'hui, ça veut dire quoi ? »

Bon courage à toutes et tous, en vous souhaitant de la solidarité entre collègues pour traverser ces périodes de tempêtes successives. La délégation du CSEC et l'ensemble des élus du personnel s'en font les porte-paroles auprès de tous les décideurs de notre secteur public.

Gwénaél Plagne

Secrétaire du CSEC EDF SA

Comité éditorial : Gwénaél Plagne, Mathieu Vankeirsbilck, Samira Naffati, Kelly Quérin.

Une et Der : Kelly Quérin

Maquette et rédaction : Kelly Quérin

Crédits photo : ©EDF - Istock - Pixabay

Impression : Rivet presse édition - Limoges



Les élu-e-s du CSEC EDF SA, mandature 2023-2027

Syndicat FNME-CGT

Titulaires

ARNAUD Elvida
BELLOMO Sébastien
BENYAKHLEF Najoua
BIENSÉANT Murielle
BOUTEILLER Laura
DEMORTIÈRE Olivia
HOUACHE Nadia
KING Cléaon
PLAGNE Gwénaél
ROSSIGNOL Vincent
VANKEIRSBILCK Mathieu

Représentant syndical : PLANCOT Thomas

Syndicat CFE ÉNERGIES

Titulaires

BARLET Arnaud
CABEZUDO Florence
CAPELLE Régis
GÉNIN Yannick

Suppléants

BOUDAA Vanessa
CARNOT Cyril
CHEVALIER Sylvain
FRANÇOIS Maxence
HA VAN Sandra
KOCH Sébastien
LE BONHOMME Anthony
MERVILLE Laurent
PAYET Anthony-Charles
ROUMET Sébastien
ZEY Vincent

Suppléants

BRODIER Samuel
DESMET Vincent
FRANKOWSKI Laurent
GLADONE Fabien

GOOSSENS Emmanuel
GRANDJU Philippe
MATTON Franck
MONTORIO Charles-Anthoine
SIGISMOND Leslie
SIRLANDE Chrystal

Représentant syndical : DELEUZE Thierry

Syndicat FCE-CFDT

Titulaires

GUILLOIN Laurent
MANGIN Brice
PROUST Christine

Représentant syndical : CAMBIER Simon

Syndicat FO ÉNERGIE ET MINES

Titulaire

HENACKER Muriel

Représentant syndical : DUPIC Stéphane

HURBAIN Vincent
LEMESLE Xavier
POINAS-CHAMOUSSET Gaëlle
SAINT LOUP Aymery
SIX Emmanuelle

Suppléants

BRETON Stéphane
ESTIENNE Laurent

Suppléant

SAM CAW FRÈRE Richel

EFFERVESCENCE AU CSEC RÉORGANISATIONS ET NOUVELLES COMMISSIONS

Réorganisation des métiers du numérique, projet BOOST, intégration de l'IA générative au sein du Groupe EDF... Depuis les élections de représentativité professionnelle d'EDF SA en novembre 2023 suivies de l'installation de la nouvelle mandature au CSE Central, une véritable effervescence règne au sein du Comité. En plus des Commissions obligatoires (Politique Sociale Centrale, Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale, et Économie Stratégie) et facultatives (Commissions des Moyens et Commission Production), de nouvelles Commissions ont été créées au CSE Central pour accompagner ces initiatives et soutenir la réorganisation de l'Entreprise. Voici un tour d'horizon et un premier bilan sur le fonctionnement du Comité.

LES COMMISSIONS OBLIGATOIRES

Depuis les ordonnances de la loi travail du 22 septembre 2017, qui ont vu la création du Comité Social et Économique (CSE), et les accords collectifs du 28 juin 2019 relatifs au CSE et au CSEC à EDF, des Commissions obligatoires sont créées dans l'Entreprise pour traiter des sujets spécifiques. **La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail Centrale (CSSCTC)** traite des sujets liés à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail au niveau national. Elle veille à identifier et prévenir les risques professionnels afin de garantir la sécurité et la santé des agents. Elle contribue également à l'amélioration des conditions de travail en proposant des mesures pour réduire les nuisances et améliorer le bien-être des salariés. **La Commission Économie Stratégie** aborde, au niveau d'EDF SA, les sujets cruciaux des bilan financiers et des comptes de résultat, ainsi que la stratégie menée par l'Entreprise. **La Commission Politique Sociale Centrale (CPSC)** a un rôle général de réflexion dans les domaines relatifs à la politique sociale de l'Entreprise, y compris les conditions de travail, l'emploi, la formation et l'égalité professionnelle. En lien avec les CSE, elle favorise le dialogue entre les représentants du personnel et la Direction sur les questions sociales, et prépare les travaux et les délibérations du CSE Central. Les trois Commissions sont présidées par l'employeur et composées d'un secrétaire et de membres tous élus au CSE Central.

LES COMMISSIONS FACULTATIVES

La Commission Production suit l'évolution de l'équilibre entre la production et la consommation. Elle est chargée d'étudier les dossiers relatifs au domaine de la production et de l'ingénierie, d'évaluer l'état de cet équilibre et de veiller aux conséquences des évolutions réglementaires sur les parcs, entre autres. **La Commission des Moyens**, quant à elle, gère la subvention de fonctionnement de l'instance. Elle prépare toutes les décisions du CSE Central en matière financière afin de répondre aux obligations légales. Les deux Commissions facultatives sont composées d'un président et de membres, tous élus au CSE Central.

LES COMMISSIONS TEMPORAIRES

La première Commission temporaire de la nouvelle mandature, **la Commission DIRES (Direction Innovation, Responsabilité d'Entreprise, Stratégie)**, a été créée suite à l'annonce du PDG d'EDF, Luc Rémont, le 28 juin 2023, concernant la nouvelle organisation des activités nucléaires, baptisée «Nouveau Nucléaire». Cette réorganisation comprend cinq nouvelles directions : deux pour la production (exploitation et maîtrise d'œuvre), une pour la maîtrise d'ouvrage (préparation des programmes de construction, autorisations et financement), une pour l'ingénierie, et une pour l'industrie (regroupant Framatome et les turbines Arabelle). Le CSE Central a mis en place cette Commission temporaire le 17 janvier 2024 pour coordonner les expertises liées à cette réorganisation, impactant plusieurs CSE. Elle a pris fin le 20 mars 2024. En mai, **la Commission IAg Métiers** a été créée suite au déploiement de l'outil Copilot, avec pour objectif d'analyser les impacts sur les conditions de travail, l'emploi et les compétences, dus à l'introduction de cette IA générative dans divers outils de travail de l'Entreprise. **La Commission temporaire Réorganisation des métiers du numérique** a été instaurée après la présentation du projet au CSEC le 22 mai 2024, dans le cadre d'un processus d'information et de consultation. Ce projet touche plusieurs CSE, notamment le DTEO, l'UNITEP et le CSE Moyens Centraux - État-major de la DPN-DOAAT. Enfin, lors de la séance du CSEC du 28 novembre 2024, les élus ont voté la création d'une Commission temporaire pour le projet de regroupement des activités de la direction Internationale d'EDF SA, de la direction Juridique internationale d'EDF SA et d'EDF Renouvelables SAS, **la Commission temporaire BOOST**. L'expertise commandée par le Comité afin de connaître les enjeux stratégiques et économiques liés au projet BOOST et les impacts sur les activités du Groupe à l'international a été présentée le 30 janvier dernier.

CONCLUSION

Depuis les élections de novembre 2023, le CSE Central d'EDF connaît de nombreuses réorganisations et la création de nouvelles Commissions pour accompagner les initiatives stratégiques à EDF SA. Pour le Comité, la priorité reste l'amélioration des conditions de travail des salariés. Il continuera également de jouer un rôle crucial dans le dialogue social et la coordination des expertises afin de soutenir la transformation de l'Entreprise.

► INTERVIEW

« Le Comité s'appuie sur des cabinets d'expertise qui réalisent un travail approfondi de diagnostic et préconisations qui aident les élus. »



Olivia Demortière,
Présidente de la Commission
temporaire Réorganisation
du numérique.

Quels sont les principaux défis rencontrés par le CSEC Central depuis le début de la nouvelle mandature ?

À l'issue des élections de représentativité de novembre 2023, une nouvelle délégation du personnel, représentant les différentes organisations syndicales, a été élue au CSEC. Du côté des représentants de l'employeur, la présidente du Comité et ses équipes de la direction du Dialogue Social, ont quant à eux pris leur fonction quelques mois avant les élections. Le premier défi à relever a donc été d'apprendre à travailler ensemble, de se comprendre afin de ne pas freiner les nombreux travaux du CSEC.

Le second défi majeur est consécutif à la mise en place du projet d'Entreprise suite à l'arrivée du PDG Luc RÉMONT. En effet, une vague de réorganisations profondes de l'Entreprise a débuté et le CSEC a très vite été consulté sur ces projets dimensionnants et structurants pour les salariés de l'Entreprise. On peut citer la réorganisation de la DIRES, la réorganisation de la filière numérique, l'introduction de l'IAg en plus des consultations récurrentes (Situation économique et financière, Politique sociale et conditions de travail, emploi, Orientations stratégiques...) qui font partie des prérogatives du Comité Central. Enfin, ces profondes transformations s'inscrivent dans des délais très courts puisque depuis les ordonnances Macron, les délais de consultations des IRP sont très encadrés mais aussi parce que la Direction de l'Entreprise voulait aller très vite. Cette contrainte temporelle s'avère être très prégnante pour les élus du personnel et pour les cabinets d'expertise qui nous accompagnent.

Comment le Comité gère-t-il l'effervescence et l'augmentation des activités depuis la nouvelle mandature ?

Face à ce champ de contraintes, la meilleure parade est l'organisation et l'anticipation. Le Comité s'appuie sur ses Commissions obligatoires, facultatives et temporaires pour travailler les dossiers en amont du passage dans les séances plénières au cours desquelles les élus seront amenés à émettre des avis sur les projets présentés.

Le Comité s'appuie sur des cabinets d'expertise qui réalisent un gros travail de diagnostic et préconisations qui aident les élus. Enfin le Comité Central a à cœur de former ses membres afin de les outiller face à la complexité des dossiers sur lesquels ils doivent se prononcer.

Comment les nouvelles Commissions créées au CSEC ont-elles contribué à « accompagner » les initiatives projets de réorganisation ?

La mise en place d'une Commission temporaire pour suivre un projet de réorganisation comme celui de la filière numérique a permis de réaliser un travail plus approfondi qu'une « simple expertise ». Effet, dans ce projet nous étions sur une réorganisation qui touchait plusieurs CSE. Nous étions donc dans le cadre d'une consultation coordonnée. Chaque CSE et le CSEC ont eu recours à une expertise sur des champs différents mais complémentaires qui permettaient de mesurer les impacts des réorganisations sur les salariés et sur leurs conditions de travail et d'identifier les différents risques. Enfin la Commission a permis de mettre en relation les différents cabinets d'expertise afin qu'ils partagent leur diagnostic et leurs préconisations.

Quels sont les premiers résultats ou bilans des travaux des trois nouvelles Commissions ?

En point positif, je dirai que les élus du Comité Central se sont fortement impliqués dans les travaux de ces Commissions afin d'avoir la vision la plus exhaustive possible des projets et de leurs conséquences sur les salariés.

En point d'amélioration, au-delà du Rex de la nouvelle organisation à 18 mois sur lequel les directions s'engagent facilement, les membres du Comité Central demandent régulièrement un engagement des directions métiers à consulter leur CSE lors des différentes phases de déploiement de la nouvelle organisation, cette étape de déclinaison opérationnelle devrait faire partie intégrante du dossier. Enfin, nous avons noté que les différentes analyses d'impact étaient réalisées beaucoup trop en amont dans le processus de dialogue social alors que les grandes lignes des projets présentés aux salariés restent au stade de la stratégie et ne décrivent pas la future organisation du travail.

ÉTUDE DU CABINET DEGEST : RÉORGANISATION DES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE, QUELS IMPACTS SUR LES PROFESSIONNELS DU NUMÉRIQUE ?

La lutte contre le changement climatique contraint les entreprises à mettre en place des actions essentielles pour parvenir à la neutralité carbone d'ici 2050. Leader de son secteur, de nombreux défis sont à relever au sein du Groupe EDF : électrification des usages, maîtrise de la consommation d'énergie, exploitation durable du parc existant, développement de nouveaux réacteurs, énergies renouvelables et solutions de flexibilité, etc. Le numérique est présenté comme un levier majeur pour répondre à ces enjeux. Ainsi, lors de la séance du CSEC du 22 mai 2024, la Direction du Groupe a dévoilé un projet de réorganisation des métiers du numérique qui prévoit la création de nouvelles entités au sein de la DTEO, une Division numérique supplémentaire au sein de la DPNT, les fermetures des établissements UNITEP et DSIT et le transfert de ses salariés dans de nouvelles entités créées au sein de la DTEO (direction Transformation et Efficacité Opérationnelle) et de la DPNT (direction du Parc Nucléaire Thermique). Afin d'en mesurer les conséquences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés concernés par ce nouveau projet, le cabinet Degest a été mandaté par le Comité pour produire un rapport d'expertise.

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Quelle organisation actuellement ?

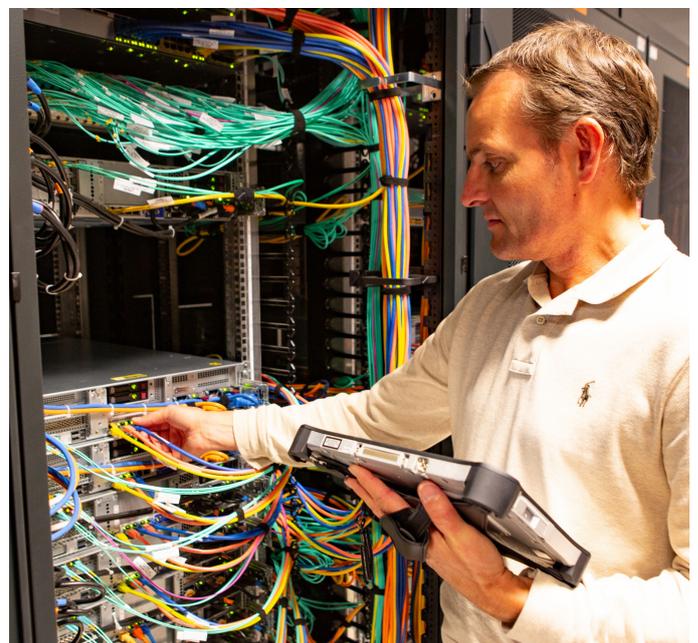
Aujourd'hui, la gouvernance de la filière numérique est assurée par la DSI Groupe. Deux opérateurs gèrent les télécoms : la DSIT, rattachée à la DTEO (direction Transformation Efficacité Opérationnelle) et opérateur IT de référence du Groupe EDF, pour les télécoms bureautiques. Et l'UNITEP (Unité Nationale des Technologies Numériques pour le Producteur), rattachée à la DTEAM (direction Thermique Expertise et Appui industriel Multi Métiers) au sein de la DPNT (direction de la Production Nucléaire et Thermique) pour les télécoms industrielles, notamment dans les domaines du nucléaire, du thermique et de l'hydraulique.

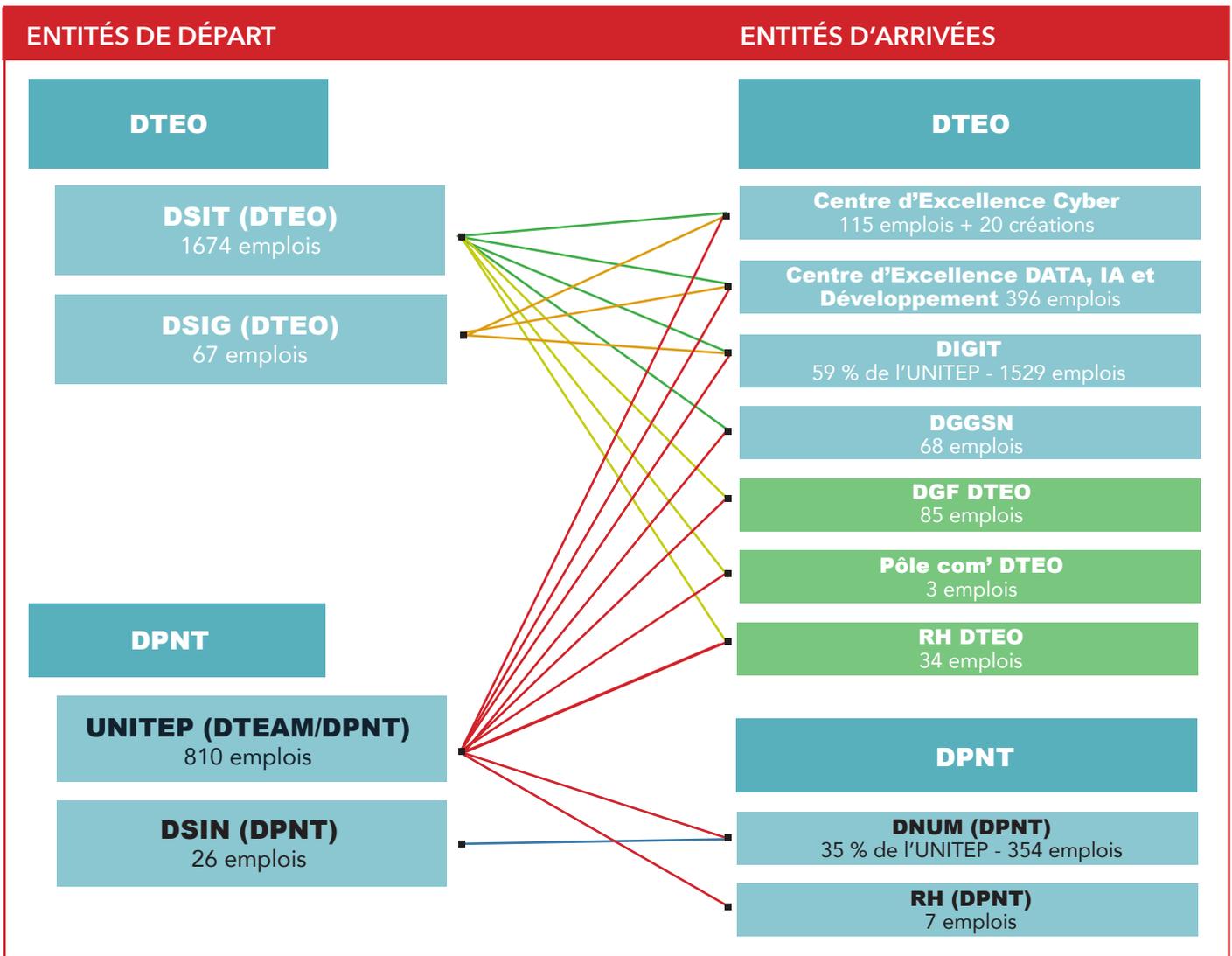
Et demain ?

Les entités DSIT et UNITEP sont performantes. Mais selon la Direction, il existe encore des marges d'amélioration. La réorganisation de la filière numérique vise à renforcer ces performances en s'appuyant sur des centres de compétences et en adoptant une approche client-fournisseur. Cette stratégie a pour objectif de garantir des services intégrés et efficaces, tout en respectant le principe de subsidiarité pour la construction, la maintenance et le support des SI métiers. Avec le projet de réorganisation, cette organisation sera remplacée avec la création de quatre nouvelles entités, en plus d'une cinquième à la DPNT :

- La DGGSN. Suite au renforcement de la gouvernance numérique au sein de la DSIG qui changerait de nom et deviendrait la direction Groupe Gouvernance et Stratégie Numérique (DGGSN)
- Trois nouvelles entités créées au sein de la DTEO.
 - La DIGIT (direction Opérations Groupe Informatique et Télécoms). Un opérateur unique visant à centraliser la gestion du système informatique et offrir des services optimisés aux utilisateurs en passant par les réseaux de communication entre autres.
 - Un Centre d'Excellence Cyber. Il vise à consolider les expertises en cybersécurité, regrouper les forces dans ce domaine, et renforcer la capacité à répondre aux menaces tout en assurant une vision globale de la situation cyber.
- Un Centre d'Excellence DATA, IA et développement. Il permettra à l'Entreprise de relever les défis liés à la DATA et à l'IA en standardisant et industrialisant les plateformes de données, l'innovation et l'exploitation des technologies d'IA.

- La DPNT. Une division numérique y sera créée pour délivrer le programme Vision 2035, le maintenir dans la durée, le piloter et mettre en œuvre la stratégie numérique en tant qu'entité intégrée.





Le projet de réorganisation ne concerne que 50 % des effectifs de la filière numérique, les directions des autres entités s'inscrivant déjà dans les grands principes d'organisation et de fonctionnement de la filière, selon la Direction.

L'organisation IT de la DPNT est particulière, avec une DSI (la DSIN ou direction Systèmes d'Information et Numérique) et un opérateur (l'UNITEP) partageant une partie du SIT (Service Informatiques et Télécom) avec la DSIT. Cette structure résulte de l'évolution historique de la DSI chez EDF. Concernant les effectifs impactés pour le projet, il devrait y avoir 90 mouvements entre les structures de départ et d'arrivée : 39 concernent l'UNITEP ; 29 pour la DTEO ; pour la DSI Groupe ; 11 pour la DSIN et la M-SID (Mission Systèmes d'Information et Digitalisation).

QUE DIT LE RAPPORT D'EXPERTISE DU CSE CENTRAL ?

La Direction soutient que le projet n'aura pas d'impact sur la santé au travail, en mettant en avant des arguments optimistes sur les risques psychosociaux et les conditions de travail. Selon elle, la réorganisation renforcerait les perspectives de carrière et l'épanouissement professionnel. Elle serait bien reçue et attendue par les agents, car porteuse de sens, et présenterait peu de risques, les agents étant habitués aux changements. Mais qu'en est-il vraiment sachant que les études d'impacts ont été réalisés à partir du retour d'ateliers menés avec les salariés en avril 2024 ? Puisqu'à ce moment, les agents concernés n'avaient pas

connaissance des détails du projet. Seuls les objectifs généraux leurs avaient été présentés. D'autre part, l'organisation cible a été décidée par les dirigeants et les managers intermédiaires, sans consulter les employés. Or, il aurait été préférable d'intégrer les concernés dans la discussion pour prévenir les risques professionnels, surtout les risques psychosociaux.

Quels impacts sur les conditions de travail ?

L'analyse du projet de réorganisation révèle des facteurs organisationnels et relationnels pouvant affecter la charge de travail des salariés. Il y a une complexification potentielle du travail due à l'évolution des processus avec l'intégration du bout en bout, et la création des BPDO (Business Process et Data Owner). Il existe un risque probable d'intensification du travail pour les agents, lié au renforcement du rôle des clients dans le processus de production. Il pourrait aussi y avoir un risque possible d'intensification du travail en raison de la volonté d'industrialiser les méthodes et outils numériques. L'amélioration de la performance globale et la rationalisation de l'usage des outils informatiques visent à réduire le recours aux prestataires externes. Enfin, la mise en œuvre du projet pourrait entraîner une charge de travail importante pour les agents. La mise en place de plusieurs projets de réorganisation en peu de temps à l'UNITEP et à la DSIT fatigue certains agents qui attendent une organisation stable. D'autres espèrent que les avantages des réorganisations précédentes seront maintenus dans le nouveau projet de transformation.

Impacts sur les fonctions support avec la réorganisation.

Les métiers les plus impactés par la réforme de la filière numérique seront probablement les fonctions d'appui. Pour les fonctions support, certaines situations seront dégradées et conduiront à un risque de surchauffe organisationnelle dès la phase de transition. Généralement mises de côté dans les projets de réorganisation, elles seront directement impactées et auront la responsabilité de préparer, d'organiser et de gérer le back office de ces transformations tout au long du processus. Dans la présentation du projet, la Direction ne donne aucune information sur la manière dont le nombre de ressources nécessaires à la gestion des directions évolueront.

Des risques pour la santé au travail.

Selon le rapport, les réorganisations peuvent avoir plusieurs impacts sur la santé au travail, notamment :

- le risque de dévalorisation et de perte d'intérêt pour le travail. Les agents pourraient se sentir moins valorisés et perdraient ainsi leur motivation. Surtout si les tâches deviennent moins intéressantes ou si leurs compétences ne sont pas reconnues ;

- la centralisation du processus décisionnel qui suscite des avis partagés. L'agent n'aurait plus son mot à dire sur la réorganisation avec des décisions prises directement par la Direction avec les managers. Ce qui pourrait provoquer chez certains agents quelques frustrations et entraîner un sentiment de manque de considération ;
- un risque de désengagement et de rupture du contrat psychologique qui se traduirait par un désintéressement voire une perte d'engagement envers l'Entreprise ;
- le risque de délitement des collectifs par des déconstructions et reconstructions des équipes. Lorsque les services sont constamment réorganisés, cela a pour conséquence de nuire à l'esprit d'équipe ce qui rendrait plus compliqué la collaboration entre les salariés ;
- le risque d'efforts de réadaptation coûteux pour la santé psychosociale des salariés. Cela entraîne généralement du stress, de l'anxiété et d'autres problèmes de santé mentale qui pourrait nuire au bien-être général et à la performance au travail.

CONCLUSION

Selon le rapport, le projet de réorganisation des métiers du numérique présenté par la Direction semble logique et cohérent dans sa structuration « macro-organisationnelle ». Néanmoins, il soulève de fortes interrogations dans son application « micro-organisationnelle ». Il est donc important de considérer non seulement ses ambitions, mais aussi les conséquences observées jusqu'à maintenant. Le projet se déroule en deux phases. La première étape consiste à concevoir l'organisation, durant laquelle les représentants du personnel sont informés et consultés.

La seconde étape, qui n'a pas encore eu lieu, concerne la mise en œuvre opérationnelle de l'organisation, sans consultation des représentants du personnel. Cette méthode de déploiement rend difficile l'évaluation des impacts sur la santé des agents concernés. Le cadre organisationnel est défini et les transferts sont effectués, mais les modalités pratiques de réalisation du travail dans ce nouveau cadre ne seront définies que plus tard.

► INTERVIEW

INTERVIEW DU CABINET DEGEST



Lambert Lanöe,
Expert au cabinet Degest
et chercheur associé au LEMMA
(Laboratoire d'économie mathématique
et de microéconomie appliquée)

Quel regard portez-vous sur les impacts des nombreuses réorganisations récentes opérées dans la filière numérique au sein d'EDF ?

La réorganisation de l'ensemble de la filière numérique a pour objectif de faire évoluer l'organisation, puisque le numérique, pour EDF, est aujourd'hui présenté comme un levier majeur pour répondre aux nombreux défis de l'Entreprise, que ce soit l'électrification des usages, la consommation d'énergie, ou l'exploitation du parc dans la durée. L'objectif de cette réorganisation est de répondre à ces nombreux enjeux. Cette redéfinition passe par la réorganisation des contours de la filière et la création de nouvelles entités, que ce soit au niveau de la gouvernance, des télécoms ou de la cybersécurité. On constate à quel point cette

réorganisation est vaste, car même si elle ne concerne que 50 % des effectifs de la filière, l'expertise a révélé qu'elle induit 90 mouvements de réorganisations. Ce sont des micro-réorganisations entre les structures de départ et les structures d'arrivée. Parmi ces 90 mouvements, presque 40 concernent l'UNITEP, moins de 30 concernent la DTEO, et le reste concerne la DSIG et la DSIN.

Pour un seul et même bloc de réorganisation, 90 micro-réorganisations, c'est extrêmement vaste comme projet. Si le projet semble faire sens et être cohérent dans sa structuration très macro-organisationnelle, c'est-à-dire au niveau de la gouvernance, de la stratégie et des grands changements présentés, il suscite en revanche beaucoup d'interrogations du personnel dans son application micro-organisationnelle, c'est-à-dire au niveau des collectifs de travail, de la façon dont on va travailler demain et des fonctionnements.

Ce que nous avons pu constater lors de l'expertise, c'est que même si la Direction a essayé de se donner du temps pour réaliser cette réorganisation, au moment du vote de l'avis que les élus devaient donner, il restait encore beaucoup de sujets à traiter : l'évolution des processus, des interfaces, de la comitologie,

du système de management intégré, des outils, les méthodes de travail, les conditions RH. Dans ce contexte, ce que nous constatons, c'est qu'il y a de nombreux sujets micro-organisationnels qui ont été renvoyés au traitement via les projets d'équipe. Et donc par les équipes et les encadrants au sein des futures organisations. C'est l'impact majeur qu'il reste à traiter au cours de l'année à venir et sans doute des années suivantes.

Quels sont les avantages et les contraintes qui y sont liés, pour l'Entreprise et pour les salariés concernés ?

La réussite des enjeux de digitalisation d'EDF est conditionnée par la réussite des stratégies digitales et le développement des outils numériques. Pour cela, il est nécessaire d'avoir un bon niveau de compétences des entités numériques, tant en volume, en interne et en externe de l'Entreprise, qu'en matière de maîtrise industrielle pour réaliser cette digitalisation en termes de qualité, de coûts, de délais, et de sécurisation. L'enjeu de la cybersécurité prend de plus en plus d'importance. Les enjeux du numérique sont indéniables pour EDF et la réorganisation est porteuse de sens pour le personnel dans sa dimension macro. Elle doit permettre d'améliorer les grands processus métiers, d'avoir une meilleure logique client-fournisseur et de livrer un meilleur service. Elle doit également permettre de mieux gérer les données, qui deviennent un enjeu majeur pour l'Entreprise, et d'améliorer la sécurité et la cybersécurité face aux menaces croissantes.

Maintenant qu'on a dit cela, il faut aussi garder à l'esprit, en regardant les travaux en sciences économiques et sociales sur la digitalisation, que l'ampleur des gains de productivité espérés de ces révolutions numériques dans les organisations demeure encore assez incertaine. Il faut donc rester humble quant à la capacité de la digitalisation à produire ce qu'elle présente initialement. Au niveau de l'Entreprise, plusieurs points de vigilance peuvent être évoqués dans la mise en œuvre de ce projet. Tout d'abord, il y a un enjeu concernant les instances de gouvernance. L'objectif de la réorganisation est de simplifier la gouvernance, mais en même temps, la création de nouvelles instances peut ajouter de la complexité. Les logiques d'arbitrage et les logiques macro devront être mis sous vigilance. Dans ce projet en particulier, un arbitrage reste à réaliser. On ne sait pas encore si le système d'information du nucléaire du futur sera pris en charge par le programme Switch, donc dans le Nouveau Nucléaire, ou par Vision 2035, qui est un programme porté par la DPNT.

C'est une question qui n'est pas encore tranchée, et cela sera important pour l'avenir d'EDF. Ensuite, il y a un autre enjeu pour l'Entreprise au niveau de la cartographie des outils de gestion. EDF fait face à une prolifération numérique, ce qui est aussi une des raisons de ce projet. Chez EDF, plus de 1 200 systèmes d'information sont gérés par la DSIT. Plus d'un millier d'applications ont été développées localement dans les CNPE, et l'UNITEP gère elle-même 270 applications informatiques. Cela fait beaucoup, même pour une grande entreprise comme EDF, c'est vraiment beaucoup de systèmes d'information à gérer. Cette prolifération génère des coûts : coûts d'efficacité, de licence, de rapport, de formation, d'embauche et d'implémentation. Elle génère également des risques en matière de cybersécurité et de données. La création de la DIGIT et de la DGGSN doit permettre de traiter ces contradictions et problématiques de prolifération, et de proposer de meilleures solutions standardisées. Cependant, comme pour la gouvernance, l'enjeu de base est louable et nécessaire, mais cette réorganisation risque de ne pas supprimer totalement cette prolifération numérique ou de la déplacer dans d'autres parties de l'organisation. Il y a un enjeu à résoudre, mais cela restera un sujet de vigilance extrême dans les années à venir. Les deux autres sujets très importants pour l'Entreprise sont le cloud et la cybersécurité, des enjeux qui montent en puissance.



D'un côté, on voit les solutions et les possibilités offertes par le cloud, mais aussi la perte de contrôle potentielle pour l'utilisateur, donc pour EDF, et le risque de dépendance vis-à-vis du cloud. Face à une menace cybersécurité grandissante, avec un secteur de l'énergie de plus en plus ciblé par les attaques, il y a un enjeu très clair. Cette réorganisation en tient compte, mais il y a un défi de Gpec pour EDF, car la filière cybersécurité est en pénurie de candidats et les compétences et métiers dans ce domaine sont en tension. Le fait de créer un seul centre d'excellence en cybersécurité permet de réduire les tensions en matière de besoins, mais cela ne résout pas tout. Il y a toujours un enjeu de Gpec important pour la filière cyber, et EDF devra également le prendre en considération à l'avenir. Un autre point important pour l'Entreprise est le rapprochement de la DSIT et de l'UNITEP au sein de la DIGIT. Cela impliquera de traiter la question de la sous-traitance, car actuellement, elles ont recours à différents types de sous-traitants (grands, petits, moyens) de manière variée. Le niveau de sous-traitance est très élevé dans ces unités, atteignant plus de 70 %, mais cela peut varier en fonction des activités à réaliser. La fusion de ces deux entités au sein de la DIGIT nécessitera également de gérer des pratiques différentes en matière de sous-traitance, en volume, en qualité et en organisation du travail. Cette question n'est pas encore traitée et sera abordée au cas par cas, en fonction des échéances des différents contrats. Il y a donc des enjeux à venir qui ne sont pas neutres. Et plus, largement, dans cette réorganisation, va se poser la question de la capacité de l'Entreprise à cumuler à la fois une réorganisation qui est très forte, de la réinternalisation de la charge de travail pour conserver la maîtrise industrielle et en même temps le fait de développer des projets numériques parce qu'ils sont à enjeu. Il va falloir faire tout ça en même temps. Et c'est ça, à la fois, le véritable enjeu et la potentielle difficulté.

Et pour le personnel ?

Au niveau du personnel, les points de vigilance porteront essentiellement sur la répartition de la charge de travail des agents de la filière numérique dans les années à venir, la manière dont se dérouleront les arbitrages sur les ressources et les nombreux projets, ainsi que la priorisation des sujets entre les différentes directions. Il faudra également définir l'équilibre de la charge de travail entre le «Build» (développement de projets) et le «Run» (exploitation des SI existants). Enfin, il sera crucial de déterminer le fonctionnement de cette nouvelle organisation et d'homogénéiser les méthodes de travail. Il reste encore beaucoup à construire, car ce projet a été bâti sur une vision très macro-organisationnelle, et les modalités de fonctionnement micro-organisationnelles restent à définir pour les années à venir.

IA GÉNÉRATIVE À EDF SA AVANTAGE OU MENACE POUR LES SALARIÉS

Il y a un an, les représentants du CSE Central d'EDF SA a découvert l'intégration de l'outil Copilot dans l'Entreprise via un article publié sur Vivre EDF OnLine. Garant de la bonne marche générale de l'Entreprise, le Comité a immédiatement pris en main cette question. Une Commission a d'abord été créée pour analyser les impacts de l'introduction de l'Intelligence Artificielle générative sur les conditions de travail, l'emploi et les compétences. Le cabinet Twisting a ensuite été missionné pour effectuer une expertise approfondie dont les résultats, présentés en séance, sont désormais accessibles.

Contexte

Lors de la séance du 22 mai 2024, les élus du CSE Central ont découvert que la Direction avait constitué, dès le printemps 2023, un groupe de travail incluant des membres de la DSIG, de la DSIT, ainsi que des représentants de toutes les directions de l'Entreprise EDF SA et de diverses filiales telles que Dalkia, Enedis ou encore Framatome, sans en informer le Comité.

Ensemble, ils ont œuvré à l'identification des cas d'usages possibles et potentiellement porteurs de valeur dans les différents métiers. Selon la Direction, cette initiative représente une opportunité pour soutenir les salariés de l'Entreprise au quotidien. En effet, Copilot est un outil capable de résumer des textes longs non confidentiels, de rédiger des articles, des mails ou des discours. Il permet également de développer ou de corriger du code informatique, ainsi que de générer ou d'analyser des images.

En ce qui concerne les risques, la Direction s'est limitée à évoquer ceux liés aux données et ceux inhérents aux outils d'intelligence artificielle. Quid des impacts sur les salariés et leurs conditions de travail ? Aucune information. Mais l'outil est mis à leur disposition depuis le mois d'avril 2024.

QU'EST-CE QUE L'IA GÉNÉRATIVE ?

L'IA générative, ou Intelligence Artificielle générative, est une branche de l'intelligence artificielle qui « génère du contenu » à partir de données existantes. Il peut être question de texte, de sons, d'images, etc. qu'on lui a donné à analyser, et elle en génère de nouveaux. Elle utilise des modèles d'apprentissage profond pour simuler les processus d'apprentissage du cerveau humain. Ces modèles analysent de grandes quantités de données pour identifier des schémas et des relations, puis utilisent ces informations pour répondre aux requêtes des utilisateurs en générant du contenu pertinent.

QUE DIT LE RAPPORT D'EXPERTISE DU CSE CENTRAL ?

Le Groupe EDF a décidé d'intégrer une IA générative dans l'Entreprise et de la mettre à disposition de ses salariés. Elle est présentée comme un outil d'assistance plutôt qu'un remplacement des compétences existantes. Les directions métiers semblent y voir principalement une opportunité de montée en compétence des équipes et de réduction de la dépendance à l'expertise externe.

Cependant, la révolution des IA génératives n'a pas encore touché les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME). Selon une enquête, seuls 3 % des dirigeants de TPE/PME utilisent régulièrement cette technologie, tandis que 13 % en font un usage occasionnel. Les freins à l'adoption par les entreprises françaises sont en partie dus aux limites actuelles de cette technologie, qui présentent également des risques : consommation énergétique élevée, empreinte carbone importante, coûts élevés, sécurisation insuffisante, risques d'« hallucinations » et amplification des biais, ce qui pourrait être problématique dans le cadre de la réglementation de l'IA Act*.

Quels impacts réels liés à l'utilisation de l'IA générative ?

Sur les salariés et leurs conditions de travail... L'introduction de l'IA générative dans le monde du travail suscite des inquiétudes quant à son impact sur les inégalités entre les salariés. Les métiers les plus exposés à l'automatisation sont souvent occupés par des travailleurs moins qualifiés, ce qui pourrait accentuer les disparités existantes. De plus, la société étant structurée autour de la lutte entre les propriétaires des moyens de production et les travailleurs, l'IA générative pourrait renforcer cette division en concentrant davantage le contrôle entre les mains des propriétaires. Cela réduirait la part des salariés dans la prise de décision et limiterait leur expression concernant l'utilisation de l'IA, la perte de contrôle de leurs outils de travail, l'automatisation des tâches et leur autonomie. Ce qui pourrait avoir des conséquences sociales, et sur la santé mentale et physique des travailleurs, qui peuvent devenir des opérateurs passifs, exécutant des tâches sous la supervision d'algorithmes visant à maximiser l'efficacité productive.

L'IA peut également être utilisée pour surveiller les performances des employés de manière plus intensive, entraînant une pression accrue pour augmenter la productivité et générant du stress. L'automatisation peut réduire les interactions humaines et la satisfaction au travail. Enfin, les transformations récentes des espaces de travail en open-space, avec des postes de travail non attribués, ont déjà généré un manque d'épanouissement chez certains salariés...

Sur les emplois et les métiers...

Pour le moment, il n'y a pas beaucoup d'études sur les impacts sur le travail salarié lié à

L'utilisation de l'IA générative car son déploiement reste encore faible en France. En revanche, l'IA générative permet d'automatiser certaines tâches ce qui peut entraîner la suppression de certains emplois. C'est le cas chez Google qui a annoncé depuis 2023, une série de licenciements touchant plusieurs centaines d'employés (environ 6 % de ses effectifs soit 122 000 salariés), principalement dans ses divisions dédiées à la vente de publicités, à Google Assistant, ainsi qu'à la réalité augmentée et au hardware.

L'essor de l'IA générative a conduit Google à réorienter leurs investissements technologiques, donc les compétences internes, mais aussi à réduire des postes là où les outils d'IA génératives permettent désormais d'automatiser une partie significative des processus de travail (développeur, communication, service client notamment). Concernant les métiers, beaucoup risquent d'être transformés ce qui nécessitera de nouvelles compétences et exigera une adaptation des salariés, ce qui peut être difficile pour certains. Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 27 % des professions seront profondément changées par l'utilisation massive de l'Intelligence Artificielle générative. Cette transformation classique liée au changement des outils de travail risque, si elle n'est pas accompagnée, de créer des ruptures brutales et massives en termes d'emplois et d'employabilité.

Éclairages sur... l'IA Act

L'IA Act, adopté par l'Union européenne le 13 mars 2024, encadre le développement et l'utilisation de l'intelligence artificielle de manière éthique et responsable. Cette législation vise à promouvoir une IA digne de confiance tout en respectant les droits fondamentaux des individus. Ses principaux objectifs sont :

- **Protection des droits fondamentaux** : Respect de la vie privée, liberté d'expression et non-discrimination.
- **Sécurité et éthique** : Assurer des systèmes d'IA sûrs, fiables et éthiques.
- **Innovation responsable** : Promouvoir l'innovation tout en imposant des obligations claires pour une utilisation responsable.
- **Transparence et contrôle humain** : Rendre les systèmes d'IA compréhensibles et contrôlables par les utilisateurs.
- **Création d'un marché unique** : Établir un cadre réglementaire harmonisé au sein de l'UE.

Plus d'information sur [info.gouv.fr](https://www.info.gouv.fr/actualite/quest-ce-que-lai-act) : <https://www.info.gouv.fr/actualite/quest-ce-que-lai-act>

L'AVIS DU CSE CENTRAL

L'introduction de l'IA générative à EDF promet des gains de productivité en automatisant par exemple des tâches répétitives et chronophages, ce qui pourrait réduire les coûts opérationnels. Elle permet également la création de nouveaux services, stimulant ainsi l'innovation au sein de l'Entreprise. Mais elle cache des conflits entre les intérêts des employeurs et des salariés, et pourrait même renforcer la division entre les propriétaires des moyens de productions et les travailleurs en concentrant le contrôle entre les mains des employeurs et en limitant l'expression et l'autonomie des travailleurs.

C'est une nécessité de protéger les emplois contre les risques de remplacement par l'automatisation en soulignant l'importance de la formation continue et des opportunités de reconversion professionnelle pour les salariés, afin qu'ils puissent s'adapter aux nouvelles technologies et préserver leur employabilité. Ces nouveaux risques seront à intégrer dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).



► INTERVIEW

INTERVIEW DU CABINET TWISTING

Depuis avril 2024, EDF a mis à disposition de ses salariés l'outil Copilot sur VEOL sans formation préalable. Cette décision a suscité de nombreuses interrogations parmi les représentants du personnel au CSE Central d'EDF SA, notamment concernant les risques négatifs et les impacts sur les conditions de travail. Mandaté par le Comité, le cabinet Twisting, représenté par son experte Daphné Marnat, explique les raisons de cette mise à disposition rapide, les secteurs de métier à risque face à l'IA générative, et donne des recommandations pour minimiser les impacts négatifs.

Daphné Marnat,
Experte IA Apprentissage Profond
et Traitement Automatique du Langage.

EDF est une entreprise qui mise beaucoup sur la formation de ses salariés. Mais depuis avril, Copilot est mis à leur disposition sur VEOL, sans qu'il n'y ait eu au préalable une quelconque formation pour la prise en main de l'outil. Pourquoi selon vous ?

ChatGPT a été dévoilé au grand public le 30 novembre 2022, et de nombreux salariés du Groupe ont commencé à l'utiliser depuis leur ordinateur. La direction Informatique d'EDF a constaté plus de 10 000 connexions régulières par jour, ce qui posait un problème de sécurisation, car ChatGPT est sur le cloud. La Direction ne savait pas ce que faisaient les salariés sur ChatGPT, ce qui présentait des risques potentiels de fuite de données. Il fallait donc trouver une solution rapide. Microsoft a proposé de fournir gratuitement Copilot, une version réservée de ChatGPT, qui reste sur les serveurs d'EDF, tout comme la suite Microsoft Office.

La Direction du Groupe EDF a simplement voulu répondre à une demande observée par l'usage de ChatGPT. Ils ont voulu bien faire en essayant de trouver une solution sécurisée qui répondait à cette demande des salariés. Cependant, ils ont été un peu trop rapides et ont omis de penser à la formation nécessaire pour l'appropriation de ces nouveaux outils. Aujourd'hui, il n'y a pas un article de presse qui ne parle de l'IA générative ou de l'IA en général.

Pendant l'expertise commandée par le CSE Central, de nombreux salariés interrogés sur leurs attentes vis-à-vis de ces IA se sont montrés très enthousiastes et intéressés, mais ont souligné qu'une formation était nécessaire pour mieux appréhender l'outil.

Quels sont les secteurs de métiers à EDF où les risques liés à l'utilisation de l'IA générative sont les plus élevés ?

C'est une question difficile à répondre aujourd'hui. Pourquoi ? Parce que les usages réels de l'IA générative (IAg) à partir d'un logiciel vraiment conçu pour les métiers sont encore en pleine évolution. De manière générale, nous avons toujours eu du mal à évaluer précisément l'impact de l'informatique et du monde numérique sur les métiers. On sait que cela les transforme généralement plus que cela ne les remplace. La question qu'il faut vraiment se poser, c'est : « Comment ces outils vont-ils transformer les métiers ? ».

Les secteurs où les risques de l'utilisation de l'IA sont les plus élevés à EDF sont notamment Commerce, tous les métiers liés à la Communication, aux Achats ou encore au Juridique. Mais c'est l'utilisation que nous en ferons et l'intention qui la motive auxquelles il faut prêter particulièrement attention.

Aujourd'hui, on observe que certaines entreprises utilisent l'IAg comme prétexte pour licencier. Elles justifient souvent ces licenciements par la nécessité de moderniser l'Entreprise et d'améliorer son



efficacité face à un environnement concurrentiel accru, notamment dû à son déploiement. C'est le premier problème. Le deuxième concerne les métiers déjà précarisés, comme celui de traducteur. Ces outils sont très performants en traduction. Sous prétexte que l'IA faisait mieux, les traducteurs ont vu leur mission se réduire et leur coût tarifaire diminuer, alors qu'on leur demande maintenant de relire la production des IA génératives, ce qui est plus pénible que de traduire directement. Même chose pour le métier de codeur. L'IA est très performante pour aider à écrire du code, mais un peu moins quand il faut penser un plan de code. On garde l'idée que ces IA peuvent tout faire, donc les prix seront négociés et il y aura moins de missions. On le constate dans certaines entreprises, il est donc nécessaire que les élus et toutes les instances représentatives des salariés d'EDF suivent le déploiement de ces IA, non pas pour les interdire, mais pour bien évaluer où se situent les risques.

Et quelles sont vos recommandations pour minimiser les impacts négatifs concernant l'utilisation par les salariés de l'Entreprise de Copilot ?

Il faut d'abord les identifier. C'est là que la formation devient importante. Il faut créer des groupes d'utilisateurs pour obtenir des feedbacks réguliers et déterminer où se ils situent. Il y a un risque de « multitâches ». On se débarrasse de certaines tâches tout en étant en réunion par exemple. On fera aussi moins appel à des prestataires. Il y aura un impact direct sur tout l'écosystème. Il peut aussi y avoir un impact sur le salarié, car même si on fait appel à des prestataires, il restera toujours des tâches à accomplir puisque l'IA ne fera pas tout à sa place. Il y aura certainement des économies sur des prestations extérieures, mais du coup, la part résiduelle des tâches va quand même revenir au salarié.

C'est très compliqué d'identifier soi-même les zones de risques sur un outil qui nous apporte plein de bénéfices. Il faudra donc identifier les risques, ce qui permettra deux choses : d'abord de les anticiper. Et aujourd'hui, ces risques sont très psychosociaux. La deuxième chose, c'est la réduction des aides autour du salarié. Je sais que dans l'Entreprise, il y a une forte culture de l'entraide, grâce notamment aux nombreux experts qui aident leurs collègues. Si les IA remplacent ces experts, cela ne risque-t-il pas de menacer cette culture ? Les experts seront toujours utiles. Il faudrait plutôt utiliser les IA pour les rendre encore plus puissants et renforcer leur capacité d'aide.



Ce serait une bêtise de supprimer ces postes-là. Il faudra donc regarder l'utilisation de ces IA pour identifier les risques et les opportunités car elles peuvent aider l'Entreprise à être plus performante. Les salariés soutiennent cette performance, mais c'est l'Entreprise qui doit être performante. Sinon, il y a un vrai risque d'isolement, justement, des métiers, des salariés dans les équipes. Il y aura certainement des changements dans la manière de travailler ensemble.

Comment l'IA générative influencera-t-elle les conditions de travail, telles que la charge de travail ou l'environnement ?

Elle a été pensée pour alléger la charge de gestion d'informations. En anglais, « intelligence » c'est la gestion des données, ce qui est différent de notre conception de l'intelligence. Elle est géniale pour gérer la data (donnée) par exemple. Car derrière la

data, c'est toutes les données de l'Entreprise. Mais aussi, le patrimoine de savoir-faire de l'Entreprise. C'est très important pour une entreprise comme EDF où les anciens partent et de fait, emmènent avec eux leurs expériences et leur savoir-faire. Il est important de sauvegarder ce patrimoine de données et de connaissances des générations qui nous ont précédés. Autre exemple, l'intelligence artificielle permettra de mieux maintenir les outils de production. Bien gérer les données permet, par exemple, de prédire une panne, ce qui est crucial dans votre secteur.

C'est de l'anticipation, de la prédiction et une gestion optimale des ressources de l'Entreprise pour qu'elle reste concurrentielle sur un marché difficile et pour qu'elle puisse garder la valeur pour qu'elle soit mieux redistribuée. Ces IA ont été conçues pour bien gérer la donnée et augmenter cette connaissance à partir de la donnée. Le salarié a été embauché pour ses compétences, qui doivent évoluer et être maintenues grâce aux formations et aux missions données dans de bonnes conditions au sein de l'Entreprise. C'est collectivement que l'utilisation des IA doivent être décidée, en tenant compte du bien-être au travail, de toutes les bonnes conditions de travail. Il est important de ne pas fragiliser ces aspects. La performance de l'Entreprise doit également être prise en compte. Ce sont ces trois éléments – le bien-être au travail, les bonnes conditions de travail et la performance de l'Entreprise - qui doivent être réfléchis pour développer des IA plus pertinentes.

PROJETS IMMOBILIERS QUELS IMPACTS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ?

Les déménagements, bien que stratégiques, peuvent perturber le quotidien des salariés, notamment en termes de stationnement, de restauration et d'espaces de travail. Pour les salariés en situation de handicap, l'adaptation des nouveaux locaux est essentielle. Depuis quelques années dans le Groupe EDF, on observe une multiplication des projets immobiliers pour optimiser ses coûts et regrouper les équipes. Des transferts de la DAG à Marseille, de l'UTO à Rouen, et de plusieurs directions à Tours, jusqu'aux nouveaux projets à Cesson-Sévigné, Brive, Limoges et Dijon, ces déménagements visent à réduire les coûts d'exploitation. Mais qu'en est-il des impacts sur les conditions de travail des salariés ?

Contexte

Les déménagements font partie de la vie des entreprises comme étant une décision plus ou moins stratégique. Depuis quelques années, on observe une accélération des projets immobiliers au sein du Groupe EDF : transfert de la DAG (Direction Achats Groupe) sur le site 300 Prado, déménagement de l'UTO (Unité technique opérationnelle) vers le site Floral à Rouen ou encore déplacement de la DST (Direction des Services Tertiaires), de l'AOA (Administration des Obligations d'Achat) et de l'UTO sur le site Galion à Tours en 2023. Puis en 2024, la Direction du Groupe a présenté lors des séances du CSE Central de nouveaux projets de prise de bail. Le Comité a d'abord été sollicité sur le projet de prise à bail d'un nouveau bâtiment en construction situé à Cesson-Sévigné, Aeris 2, qui regroupera les occupants de deux des quatre sites du bassin Rennais actuellement occupés par EDF. Puis au mois de septembre, il y a ensuite eu le « Le projet 1810 », soit le regroupement des salariés de Brive Poincaré et de Limoges Faugeras dans un nouveau bâtiment dont la construction a démarré au mois de mai 2024. Puis au mois d'octobre, le projet de regroupement des salariés des trois sites de Giroud (34) et de Char, sur un seul même site bientôt en construction à Dijon. Pour l'Entreprise, l'objectif principal est la réduction des coûts liés à l'exploitation des sites (loyers, coûts logistiques, etc.).

IMPACTS DES DÉMÉNAGEMENTS STRATÉGIQUES SUR LES SALARIÉS

Bien que nécessaires pour des raisons stratégiques, ces projets ont des répercussions significatives sur le quotidien des salariés. L'un des principaux problèmes rencontrés est le manque de place de parking sur les nouveaux sites. Les salariés se retrouvent souvent à devoir chercher des places de stationnement éloignées, ce qui allonge leur temps de trajet et peut générer du stress supplémentaire. Cette situation est particulièrement problématique pour ceux qui n'ont pas d'autres options de transport. L'absence de cantines sur certains nouveaux sites est également une source de mécontentement. Les salariés doivent alors se tourner vers des solutions externes, souvent plus coûteuses et moins pratiques. Cela peut également impacter la cohésion d'équipe, car les moments de repas partagés sont des occasions importantes de socialisation et de renforcement des liens entre collègues. Le manque de place sur les nouveaux sites est une autre préoccupation majeure. Les espaces de travail peuvent être plus restreints, ce qui peut nuire à la productivité et au bien-être des salariés.

ET POUR LES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP ?

Les nouveaux locaux doivent être adaptés pour accueillir des personnes en situation de handicap. Cela inclut des rampes d'accès, des ascenseurs adaptés, des portes suffisamment larges, et des toilettes accessibles. Le poste de travail doit également être adapté pour répondre aux besoins spécifiques du salarié (équipements ergonomiques, des logiciels adaptés, ou des aménagements spécifiques pour faciliter l'accès et l'utilisation des outils de travail). Le déménagement peut compliquer les trajets domicile-travail, surtout si les nouvelles installations ne sont pas bien desservies par les transports en commun ou si elles manquent de places de stationnement adaptées.

CONCLUSION

Les déménagements d'EDF, bien que nécessaires, impactent le quotidien des salariés. Le Comité Social et Économique Central joue un rôle crucial en veillant à ce que les conditions de travail soient prises en compte et en proposant des solutions pour minimiser ces perturbations. Il est essentiel d'adapter les nouveaux locaux et de mettre en place des mesures pour garantir un environnement de travail agréable et efficace pour tous.

Tribune libre pour les quatre organisations syndicales représentatives du personnel d'EDF : la FNME-CGT, la CFE Énergies, la FCE-CFDT et FO Énergie et Mines, par la voix de leurs représentants syndicaux respectifs, membres du CSEC.



2024 fût chargée, 2025 sera mouvementée

Réorganisation du Nucléaire, Numérique, IAg, dossiers Immo, Stratégie Hydro, Corde-mais, les sujets n'ont pas manqué.

2025 a débuté par les Orientations stratégiques d'EDF et celles Alternatives des élus

du CSEC, portant les attentes socio-industrielles du personnel, et auxquelles le Conseil d'administration devra répondre. Arrive le Chantier Compétences, où la FNME-CGT revendique son Grand Carénage Social (inversion de la pyramide sociale, écoles de métiers, révision des parcours pro).

Financement EPR2, devenir des concessions hydrauliques, défense de notre grille des salaires... les enjeux majeurs seront nombreux.

Instabilité politique, climat, sens au travail, fin du mois, le Programme Progressiste de l'Énergie de la FNME-CGT (sortie du marché, juste prix, nationalisation sous contrôle social) n'a jamais eu autant de sens.

Vous pourrez toujours compter sur les élus et militants de la FNME-CGT qui, auprès de vous, défendront vos intérêts et ceux du service public de l'électricité.



Thomas Plancot



Bilan de l'année 2024

En 2024, les élus parrainés par la CFE Énergies au CSEC d'EDF ont abordé plusieurs sujets clés. La réorganisation du Nouveau Nucléaire et celle du numérique ont chacune fait l'objet d'avis négatifs. La première, car elle multiplie

les interfaces et la seconde exclut le Nouveau Nucléaire et Commerce. Les projets immobiliers étudiés comportent tous hélas une insuffisance de places de parking et de restauration méridienne, mais aussi un coefficient de foisonnement proche de 0,7.

Lors de l'introduction de COPILLOT, ils ont soulevé des questions sur la sécurité des données, la confidentialité et l'impact sur l'emploi. Pour que l'intelligence collective s'épanouisse au sein de notre instance, cette dernière ne doit être perçue comme une formalité, ou une simple chambre d'enregistrement. Il serait ainsi judicieux que l'ensemble des acteurs l'admette. Espérons que l'année 2025 réalise ce souhait.



Thierry Deleuze



Quand les Organisations Syndicales font du Rex et anticipent, elles se rendent indispensables

Ce numéro d'Éclairages illustre le rôle crucial des Organisations Syndicales (OS). Sur un vieux sujet comme l'immobilier, les OS capitalisent les retours d'expérience (Rex) de diverses entreprises pour avertir les

directions influencées par les modes et les vendeurs d'espaces d'aménagement. Ces directions ont souvent une vision simpliste de l'optimisation financière à court terme, ignorant les coûts cachés.

Sur des sujets émergents comme l'intelligence artificielle, les OS peuvent anticiper les évolutions et éclairer les décisions, comme le montre le guide de la CFDT (Le guide de l'intelligence artificielle au travail) publié en janvier 2022 par F. Salis-Madinier, membre du Comité économique et social européen, organe consultatif de l'UE ayant contribué à l'IA Act. L'action des OS doit aider à de meilleures décisions des directions et des autorités réglementaires grâce à un dialogue contradictoire.



Simon Cambier



EDF doit avoir des ambitions sociales fortes

Fin février, les orientations stratégiques d'EDF 2025-2027 ont été présentées au CSEC. FO Énergie et Mines regrette que la Direction manque d'ambitions sociales.

Pourquoi nos dirigeants délaissent-ils les ambitions sociales alors qu'elles motivent, encouragent, fidélisent les salariés, développent et créent de la valeur ?

Au contraire, ces derniers mois, des menaces sociales sont apparues. La première est la « Filialisation » avec le projet BOOST. De tels projets affaiblissent EDF. La deuxième menace concerne « le statut » attaqué régulièrement. Notre « statut » fait partie de notre ADN « EdFien ». Les salariés y sont attachés, il est un atout. Il a été construit pour répondre aux enjeux spécifiques de notre secteur combinant service public et temps long. Il est aussi un outil précieux pour intégrer et garder les nouveaux salariés.

Chez FO Énergie et Mines, nous sommes convaincus que pour obtenir des résultats pérennes, EDF doit avoir des ambitions sociales fortes.



Stéphane Dupic

Toute l'actualité du CSE Central sur

CSECEDFSA.FR

INSCRIVEZ-VOUS !

MAGAZINES ÉCLAIRAGES

ÉTUDES/EXPERTISES

PV DE SÉANCES DE CSEC

RAPPORTS D'ACTIVITÉS

RAPPORTS DE GESTION

**Site dédié
aux salariés
d'EDF SA**

