

EDF : des économies... comment et pourquoi ?

Une stratégie sans cap, des économies à courte vue

L'arrivée du nouveau patron d'EDF s'accompagne de l'annonce d'un **plan d'économies massif** : 1 milliard d'euros d'ici à 2030, à ponctionner sur des frais généraux déjà passés au rabot depuis des années. Ce sont tous les salariés du Groupe qui en subiront les conséquences, à commencer par les cadres et agents de maîtrise d'encadrement, sommés d'appliquer l'austérité tout en atteignant des objectifs déconnectés du réel.

Plutôt que de fédérer les salariés du groupe derrière un objectif commun, la Direction prévoit un plan d'économie aux

contours flous et qui ne répond nullement aux besoins de financements colossaux pour les 15 prochaines années.

Alors que la Programmation Pluriannuelle de l'Énergie reste lettre morte, que des débats surréalistes refont surface sur le redémarrage de Fessenheim partiellement démantelée, ou que le black-out ibérique met en lumière nos vulnérabilités, la direction choisit la **rigueur budgétaire plutôt que la cohérence stratégique**. Cette orientation illustre un grave déficit de vision à long terme.

Une recette déjà appliquée... et déjà toxique

Ce plan d'austérité n'est pas inédit. Il a déjà été mis en œuvre chez Framatome : gel des salaires pendant trois ans, division par trois des budgets corporate, suppression massive dans les fonctions support (RH, informatique, administratif, etc.).

Durant ce temps, l'État choisit de financer six nouveaux EPR

via un prêt à taux zéro... que devra rembourser EDF. Cette dette ne pèsera pas sur les comptes publics, mais bien sur les épaules des salariés d'EDF et de ses générations futures. De quoi préparer, sous couvert de rationalité budgétaire, de **nouveaux sacrifices sociaux**.

L'international en roue libre, la France en cure d'austérité ?

Difficile de justifier cette rigueur nationale quand EDF poursuit à l'étranger des projets aux coûts astronomiques et sans retour sur investissement garanti. À commencer par Hinkley Point C au Royaume-Uni, dont le coût initial de 21 Md € est passé à 54 Md €, et dont le financement reste encore partiellement à trouver. Les 1 Md € d'économies réclamés représentent à peine 3 % des surcoûts de ce seul projet !

Le projet britannique Sizewell C suit la même pente : ses

coûts ont doublé pour atteindre 47 Md €, forçant EDF à réduire sa participation en urgence. La Cour des comptes, dans son rapport de janvier 2025, tire la sonnette d'alarme. Elle recommande de geler toute décision finale sur Sizewell tant que les dérapages de Hinkley ne sont pas résolus, pointant une dispersion des ressources qui pourrait mettre en péril le programme EPR 2 en France.

Un démantèlement méthodique sous couvert de recentrage

La direction annonce vouloir recentrer les investissements sur la France... en sacrifiant les projets renouvelables à l'étranger. Des centaines de salariés d'EDF Renouvelables ont déjà perdu leur emploi aux États-Unis. D'autres s'interrogent sur leur avenir dans une entreprise où les engagements peuvent être balayés du jour au lendemain.

Pire encore, des actifs rentables pourraient être mis en vente : Edison en Italie, les activités ENR non hydrauliques... et même Dalkia ! Ce sont des années de **savoir-faire** et de **synergies**

industrielles qui risquent d'être **bradées au nom de la rentabilité de court terme**. Dans le même temps, EDF devra investir massivement pour rénover un parc hydraulique laissé à l'abandon par manque d'entretien.

Cette logique de démantèlement va de pair avec une filialisation accélérée. Exemple criant : Edvance, où les salariés sont sous convention Syntec au lieu du statut IEG. Cette précarisation organisée prépare une industrie nucléaire low cost et instable, incompatible avec les exigences de sûreté et de continuité.

Cadres et encadrants face aux injonctions contradictoires

Les cadres et agents de maîtrise d'encadrement se trouvent en première ligne de cette contradiction. Ce sont eux qui structurent l'organisation et assurent l'expertise technique. On attend d'eux rigueur, innovation et coordination... tout en réduisant leurs moyens : moins de soutien des fonctions support, moins de formation, moins de mobilité, moins de budget pour les prestations externes spécialisées.

Dans un contexte où la sous-traitance atteint déjà 50 % dans le nucléaire (selon les bilans sociaux), la pression s'intensifie : les équipes internes se réduisent, tandis que la charge de coordination s'accroît. Moins nombreux, avec plus de responsabilités, ces cadres deviennent les garants d'une chaîne industrielle fragilisée.

L'Ufict-CGT appelle à rompre avec cette spirale destructrice et revendique :

- Un **moratoire immédiat sur les coupes budgétaires**, tant qu'un bilan clair et transparent n'aura pas été présenté aux représentants du personnel, permettant d'évaluer les impacts sur les emplois, les conditions de travail et les missions.
- L'**arrêt des dérives financières des projets britanniques**, en recentrant les moyens sur la France et sur les priorités industrielles, conformément aux alertes de la Cour des comptes.
- Le **refus de toute vente ou ouverture du capital d'actifs stratégiques** : EDF doit redevenir une entreprise publique intégrée, au service de la stratégie énergétique nationale et de la planification de long terme. Ceci d'autant plus que des bruits de couloir, évoqueraient la mise sur le marché d'actifs hautement stratégiques comme Électricité de Strasbourg, Enedis, EDF PEI et même EDF SYSTÈMES ÉNERGÉTIQUES INSULAIRES (SEI). Ces entités assurent pourtant le lien direct avec les usagers, la péréquation tarifaire et l'équilibre du réseau sur l'ensemble du territoire. S'en séparer reviendrait à morceler le service public, priver EDF de revenus stables et mettre en péril la souveraineté énergétique des régions concernées. Cette logique de démantèlement, qui va de pair avec la filialisation à outrance et le pilonnage du statut IEG pourtant garant de sûreté et de continuité de service, justifie plus que jamais ce refus catégorique.
- Un **"Grand Carénage Social"** : il faut réinternaliser massivement les activités sous-traitées, recruter des agents d'exécution, de maîtrise et des cadres, et créer des écoles de métiers pour assurer le renouvellement des compétences. Loin des logiques d'externalisation low cost, cette orientation garantirait la qualité industrielle et renforcerait l'attractivité des métiers.
- L'**extension du statut IEG à toutes les entités du groupe** : non négociable, ce socle social garantit la fidélisation et l'engagement des salariés. Il est un levier décisif de souveraineté énergétique et industrielle.

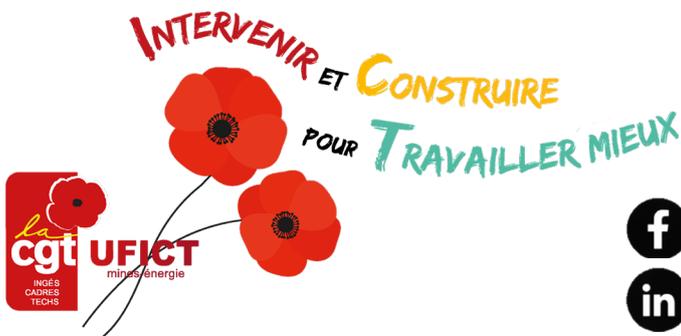


Ne pas subir : défendre EDF et ses salariés

La situation actuelle est le résultat d'une gouvernance technocratique, guidée par des effets d'annonce, plus que par une vision industrielle à long terme. Les décisions sont pilotées depuis l'Élysée et l'APE, au détriment de la cohérence interne de l'entreprise. Mais EDF n'est pas un simple instrument de l'État. C'est une **entreprise publique**, au service d'une mission d'intérêt général. Elle doit disposer des moyens humains, techniques et financiers pour relever les défis énergétiques de demain — et cela, **sans sacrifier ses salariés**.

L'Ufict-CGT appelle les salariés à refuser de choisir entre austérité sociale et aventures financières, mais à défendre une stratégie claire : celle d'un recentrage d'EDF sur ses fondamentaux, renforcer l'intégration du groupe, revaloriser le travail de ses cadres et maîtrises d'encadrement, et construire les conditions d'une véritable transition énergétique.

Aujourd'hui, plus que jamais, **les salariés ne doivent pas être les variables d'ajustement d'une politique sans cap**. Ensemble, imposons une autre voie, juste, ambitieuse et fidèle à l'intérêt général.



[facebook.com/UfictCgtFnme/](https://www.facebook.com/UfictCgtFnme/)



<https://www.linkedin.com/company/ufict-fnme-cgt>



ufictfnme.fr

