

Régulation sociale sur un grand chantier : l'expérience de Flamanville (France)

Electricité de France (EDF) Site EPR Aménagement de Flamanville 3

carole-externe.navarro@edf.fr

CGT Comité de suivi chantier de Flamanville

udcgt50@orange.fr

1. Constat et motivations

Le chantier de l'EPR a démarré en 2007.

Il s'agit de la construction d'un réacteur de génération 3 d'une puissance de 1650 MW, sur un site en bord de Manche où fonctionnent actuellement 2 unités de 1300 MW chacune.

Environ 460 000 m³ de béton, 120 000 tonnes de ferraille, 400 Km de tuyauterie, 1600 km de câbles...

150 contrats principaux (après appels d'offres selon directive européenne), environ 600 entreprises – en 2012, 3 000 salariés (hors EDF) sur site dont 20% de non nationaux jusqu'à 900 travailleurs non français essentiellement portugais, roumains, polonais et au total, jusqu'à 27 nationalités différentes interviennent sur le chantier.

Avec la construction du site, 58 projets d'infrastructure ont été engagés (aménagement routiers, transports, construction d'hébergements, développement de services publics comme accueil petite enfance etc...).

L'objectif de ces infrastructures est de gérer l'afflux de population à venir pendant la phase de construction et qui restera pendant la phase d'exploitation.

Le nucléaire n'est pas un sujet consensuel. Le maître d'ouvrage se doit de prendre un certain nombre d'engagements sur ce type de « grand chantier » :

- gérer un volet « sociétal » avec les collectivités locales relevant du territoire sur lequel il s'installe ;
- gérer le « volet social » du chantier avec les partenaires sociaux.

Sur le volet sociétal, un grand chantier laisse une trace profonde sur le territoire et modifie ses besoins, en particulier au niveau des ressources humaines :

Il s'agit de conforter le recours à une main d'œuvre du bassin d'emploi (main d'œuvre locale), tout en prenant en compte les besoins des salariés, y compris lorsqu'ils arrivent au terme de leur mission. Mais il s'agit aussi de trouver des compétences que le marché du travail local ne peut pas fournir, en quantité et avec l'expérience suffisante, et il est nécessaire de recourir à une main d'œuvre non nationale, à des salariés étrangers.

Sur le chantier de Flamanville, plusieurs centaines de ferrailleurs, un millier de coffreurs bancheurs ont été nécessaires, etc... et l'entreprise titulaire du contrat de génie civil principal a sous-traité un certain nombre de ces travaux à des entreprises étrangères.

Pour gérer ce volet sociétal, l'ensemble des parties prenantes, EDF, l'Etat (notamment le service public de l'emploi), les collectivités territoriales et les partenaires sociaux ont pris l'initiative d'engager une concertation.

Sur le volet social, des problèmes sont apparus, non traités par les processus ou organisations en place sur le chantier, et ce dès son démarrage ; ils se sont exprimés « à l'extérieur » du site, notamment au sein de la Commission Locale d'Information de Flamanville dont la mission est d'être le lieu pour l'information et la transparence autour du projet nucléaire et d'échanges entre les parties prenantes (EDF, Autorité de Sûreté Nucléaire, élus, associations environnementales, organisations syndicales de salariés...).

L'organisation syndicale CGT siégeant dans cette instance a fait régulièrement état des problèmes de conditions de travail et d'emploi rencontrés par les salariés sur le chantier. D'autres initiatives syndicales ont également été entreprises :

- mise en place d'une caravane à proximité de l'entrée du site pour pouvoir entrer en contact et accueillir les salariés en l'absence de local sur le site mis à disposition ultérieurement ;
- édition d'un livret en plusieurs langues pour fournir des informations aux travailleurs étrangers ;
- organisation de conférences de presse sur les enjeux d'emploi sur le territoire de Flamanville et de conditions de travail sur le chantier, sur les problèmes rencontrés liés à la sous-traitance, aux conditions de vie sur le chantier, à la pénibilité au travail, aux salaires, et au statut des travailleurs temporaires.

En 2011, le chantier a été confronté à plusieurs événements critiques dont les médias ont fait état : accidents graves, mortel, soupçon de sous-déclarations d'accidents du travail (des enquêtes sont en cours). Une entreprise employant des travailleurs polonais fait l'objet d'enquêtes et de procédures relatives au non-respect du droit social notamment du point de vue de la couverture sociale des salariés. 45 travailleurs polonais déposent une requête au conseil des prud'hommes pour obtenir la qualification de leur contrat de travail.

Ces événements ont engendré des coûts humains importants.

Ils ont par ailleurs eu un retentissement sur l'image du maître d'ouvrage, futur exploitant de la centrale nucléaire et induit une méfiance sur la conduite du chantier et une menace sur le respect de son planning.

Le maître d'ouvrage et les parties syndicales, souhaitant renforcer le dialogue sur le site, ont engagé un processus de concertation pour une meilleure régulation des relations sociales du site, en activant et renforçant une instance spécifique de suivi créée par la concertation en 2008.

2. Les objectifs poursuivis

Mieux gérer le volet social du chantier.

Mieux gérer le volet « sociétal » du chantier et son impact sur le territoire.

3. La méthode mise en place

3.1 La régulation sociale du chantier

Elle s'appuie sur le comité de suivi.

Sa mise en place remonte à **juin 2008** sous la forme d'un **protocole signé par le maître d'ouvrage et toutes les organisations syndicales créant une instance de concertation et d'information pour permettre une expression sur les conditions de travail et de vie des salariés du Grand Chantier** (Protocole EDF 2008)

En juin 2012, suite aux difficultés rencontrées sur le chantier, les parties signent un relevé de position commune renouvelant et précisant l'ambition initiale de cette démarche.

(Flamanville engagement EDF 2012)

L'instance est un lieu d'information mutuelle (une réunion par mois) 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).

Elle est affirmée comme porteuse de la dynamique du Grand Chantier et créatrice de liens durables avec le tissu local, et nourrissant le dialogue social.

Son rôle dans la régulation des relations sociales du chantier est renforcé, et son fonctionnement mieux structuré :

- élargissement des participants au Président de l'Association Inter entreprises en charge des aspects hébergement, restauration et transport des salariés du chantier, au Président du Collège Interentreprises pour la sécurité, afin d'impliquer les entreprises du chantier,
- élargissement aux organismes de contrôle de l'Etat (inspection du travail...),
- moyens spécifiques alloués aux syndicats (locaux de proximité, moyens d'information et matériels),
- développement de l'information auprès des salariés du chantier et des entreprises,
- approche intégrée des conditions de travail sur le chantier, des conditions de vie et de l'accompagnement pour l'après-chantier.

3.2 L'anticipation des conséquences sur l'emploi de la fin du chantier

12 juillet 2010 : signature entre par l'Etat, les Présidents du Conseil Régional et du Conseil Général, le maître d'ouvrage 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 d'un accord pour anticiper les conséquences sur l'emploi de la fin du chantier et sécuriser les parcours professionnels des entreprises présentes sur l'EPR.

Mise en place d'une instance de concertation sur l'accompagnement des salariés en fin d'activité regroupant tous les signataires.

4. Le type d'actions conduites

4.1 La régulation sociale du chantier

L'action comporte 3 volets :

- Le Contrôle et surveillance de l'accès au 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 salarié 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.

Un badge est alors délivré.

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.

- L'information des travailleurs du site sur leurs droits et leurs devoirs

Ouverture d'un [site d'information spécifique au chantier](#)

Elaboration d'un guide des droits des salariés en 5 langues qui précise l'ensemble de ces droits. Ce guide est remis par le maître d'ouvrage dès que le salarié pénètre sur le chantier. Il est une co-construction paritaire et a été visé par la Direction du travail.

- L'amélioration des conditions de vie sur le chantier

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 sur le territoire.

Au printemps 2013, 304 salariés de différentes nationalités (française, roumaine, portugaise et polonaise...) ont adhéré à l'association depuis sa création.

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.

[Site de la conciergerie solidaire du Cotentin](#)

4.2 Le volet sociétal du chantier : l'anticipation des conséquences sur l'emploi de la fin du chantier

Il comporte 4 axes stratégiques de travail :

- **Inform** les salariés du chantier, les responsables des 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 de publics cibles.
- **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 qui ont fini leur mission sur le chantier.
- **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.

5. L'impact de l'action sur les problèmes rencontrés

Volet sociétal

L'estimation des réaffectations après fin de mission : on estime qu'au printemps 2013, plus d'une personne sur 2 s'est vue proposer une réaffectation.

57 salariés ont été embauchés en CDI.

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

90 parcours de formation ont été financés pour environ 1 million d'euros par l'Etat, les fonds de formation et le FSE.

6. L'impact sur la dynamique des acteurs

Sur ces grands chantiers il est nécessaire de mettre en place un dialogue entre toutes les parties prenantes avec 2 points clefs :

En premier lieu, il a fallu structurer des lieux de dialogue et fédérer les entreprises sur le chantier. Cela a été l'objet de la mise en place d'une association inter entreprises qui est financée par un compte prorata à hauteur des heures effectuées sur le chantier au-delà du comité inter entreprises imposé par la loi.

En second lieu, au-delà des institutions représentatives du personnel prévues par la loi, il a fallu répondre au besoin de créer une instance plus souple, qui permette de faire redescendre de

l'information en direction des salariés mais aussi d'en capter, pour mieux identifier quels sont les problèmes qui se posent sur le terrain, notamment concernant la vie des salariés, y compris en dehors du travail.