

# CHARTRE D'ENGAGEMENT

POUR LE REDEPLOIEMENT  
DES SALARIES INTERIMAIRES  
DU CHANTIER EPR 2020



## PUBLIC CIBLE

**500** salariés intérimaires  
dont 37% sur des emplois  
peu qualifiés

**3 mois** minimum de  
présence sur le chantier EPR

Salariés en fin de mission  
sans solution



# CONTEXTE

L'ajustement du planning industriel de l'EPR de Flamanville, annoncé en date du 09/10/2019, suite à la décision de l'Autorité de Sûreté Nucléaire (ASN) d'autoriser les réparations de soudure de traversées du circuit secondaire principal, a amené EDF à prolonger le calendrier de l'EPR de Flamanville.

Les équipes d'EDF et leurs partenaires industriels sont pleinement mobilisés et poursuivent l'ensemble des autres activités de montage d'essais de l'EPR qui s'achèveront au plus tard fin 2020.

Le taux de main d'œuvre locale culmine désormais à 62 % sur le chantier et suscite une inquiétude légitime sur l'avenir

du personnel local.

Le besoin d'accompagnement des salariés arrivant en fin de mission se poursuit en 2020 avec un focus sur les métiers de l'électromécanique, les métiers de finitions et les métiers de l'assistance technique.

Une cartographie a été réalisée par l'Equipe Emploi Formation en juin 2019 auprès du secteur de l'intérim et a permis d'identifier un besoin d'accompagnement sur les personnels peu qualifiés ou sur des activités mono-tâches.

# ENJEUX ET OBJECTIFS

C'est donc dans un contexte de fort enjeu (emploi, compétences, climat social) que les partenaires institutionnels et les acteurs de l'emploi ont décidé de formaliser leurs engagements réciproques par la signature d'une charte d'engagement.

Les signataires de la charte se donnent comme objectifs de renforcer l'engagement pris dans le cadre de l'EDEC EPR, visant à proposer via ce dispositif de redéploiement des salariés du chantier, un accompagnement aux personnes **se trouvant sans solution d'emploi à l'issue de leur intervention sur le chantier** ; la sécurisation des parcours professionnels **des moins qualifiés** en mobilisant les disposi-

tifs de formation et les moyens financiers des partenaires associés.

La charte concourt à la mise en œuvre d'une démarche partenariale et volontariste par les signataires au service du dispositif de redéploiement des compétences des salariés du chantier EPR. Elle prend en compte les aspirations des salariés intérimaires qui seront au cœur d'une démarche volontaire et responsable.

La charte vise également :

- Au maintien du bon climat social qui prévaut depuis le démarrage du chantier
- À la préservation des compétences actuelles dans un contexte de plein emploi pour finir le chantier
- A sécuriser les parcours professionnels des moins qualifiés en anticipant les possibilités de redéploiement du chantier
- A favoriser la mobilité professionnelle, notamment par la formation en mobilisant les dispositifs de formation et les moyens financiers des partenaires associés
- A favoriser l'employabilité des salariés intérimaires et d'éviter les ruptures de parcours
- A développer les compétences transférables et accompagner la mobilité inter-secteur
- A reconnaître et à capitaliser les expériences acquises par les salariés lors de missions de travail temporaire sur des métiers spécifiques du chantier EPR afin d'accéder à une qualification reconnue
- A promouvoir les compétences acquises sur les métiers du chantier sur le territoire
- A répondre efficacement aux besoins en compétences des agences d'emploi et des entreprises utilisatrices du territoire sur des secteurs en tension
- A proposer des passerelles de compétences entre la fin du chantier EPR et les entreprises du territoire
- À l'atteinte des objectifs de redéploiement fixés par l'Accord de Performance Territoriale signé avec EDF, les collectivités territoriales et l'Etat



**LES ENGAGEMENTS DES  
PARTENAIRES SIGNATAIRES  
DE LA CHARTE**



# Les Agences d'emploi

---

s'engagent à :

- Mettre en œuvre le plan d'actions Intérim défini (annexe)
- Participer aux réunions d'information métiers, Forum, Informations Collectives auprès des salariés intérimaires
- Informer les salariés Intérimaires de la présente charte et des services de l'EEF
- Partager les informations susceptibles d'améliorer l'accompagnement et la sécurisation du parcours du salarié

# Prism'emploi

---

s'engage auprès des agences d'emploi adhérentes, signataires de la charte à :

- Les inciter à mettre en oeuvre le plan d'action intérim
- Les sensibiliser à partager avec la MEF les informations susceptibles d'améliorer l'accompagnement et la sécurisation du parcours du salarié
- Les inciter à partager avec la MEF toute donnée sur le nombre de salariés replacés, en recherche d'emploi permettant d'établir un bilan





# AKTO réseau FAF.TT

---

s'engage à :

- Mettre en œuvre le plan d'actions Intérim défini (annexe)
- Informer l'équipe emploi formation des projets de formation en apportant une visibilité sur les actions de formations collectives pilotées par AKTO
- Mobiliser les ressources financières de l'OPCO uniquement dans le cadre de parcours en alternance, ouvrant un accès à l'emploi pour les personnes en sortie de mission sur le chantier EPR
- Mobiliser FASTT pour apporter une aide aux salariés intérimaires afin de lever les freins périphériques en vue de sécuriser leur mission
- Identifier par secteur d'activité les taux de fidélisation des salariés intérimaires en CDI-I et CDI signés sur le chantier de l'EPR ou sur le territoire dans le cadre de l'Accord de Performance Territoriale
- Produire les indicateurs de résultat associés aux engagements

# La DIRECCTE

---

s'engage à :

- Participer à la mise en œuvre de la présente charte
- Mettre en œuvre le plan d'actions Intérim défini (annexe)
- Mobiliser l'enveloppe financière disponible pour accompagner les parcours de formation des salariés intérimaires
- A partager les informations susceptibles d'améliorer l'accompagnement et la sécurisation du parcours du salarié





# Coordination Grand Chantier

---

s'engage à :

- Participer à la mise en œuvre de la présente charte
- Partager les informations susceptibles d'améliorer l'accompagnement et la sécurisation du parcours du salarié
- A mettre en œuvre le plan d'actions Intérim (annexe)
- A communiquer auprès des membres du comité de pilotage EDEC et des organisations syndicales sur :
  - La signature et le suivi de la charte d'engagement
  - L'avancée du plan d'actions Intérim
- A être garant de la mise en œuvre et de la réussite du plan d'actions intérim

# EDF

---

s'engage à :

- Participer à la mise en œuvre de la présente charte
- Faciliter la mise en œuvre de plan d'actions Intérim (annexe)
- Informer les entreprises du F17 de la présente charte d'engagement
- Informer régulièrement, dans le cadre du club RH, les agences d'emploi sur l'avancement du planning industriel
- Apporter un co-financement dans le cadre de l'Accord de Performance Territoriale pour soutenir certaines actions de formation
- Promouvoir et communiquer sur les actions réalisées en 2020





# Groupement Evolution Normandie

---

s'engage à :

- Participer aux informations collectives auprès des salariés du chantier EPR
- Proposer des permanences d'information et d'aiguillage, à la demande des salariés, à la cantine de la mine, 1 fois tous les 15 jours ou 1 fois/mois (suivant besoins)
- Participer à des évènements ponctuels d'information et de communication sur l'année 2020
- Repérer quantitativement et informer l'EEF du nombre de salariés du chantier EPR ayant pris contact avec le CEP d'Evolution sans passer par l'EEF

# La MEF, Pôle Emploi et AFPA-T

---

s'engagent à :

- Mettre en œuvre le plan d'actions Intérim défini (annexe) dans le cadre de l'équipe emploi formation EPR
- Préserver la confidentialité des informations qui seront remontées par les agences d'emploi et les entreprises utilisatrices en vue de protéger les enjeux commerciaux de chaque entité
- Identifier par secteur d'activité les taux de fidélisation des salariés intérimaires en CDI-I et CDI signés sur le chantier de l'EPR ou sur le territoire dans le cadre de l'Accord de Performance Territoriale
- Produire les indicateurs de résultat associés aux engagements
- Mettre à disposition des bureaux pour conduire les entretiens





# **ANNEXE**

Plan d'actions Agences d'Emploi/EEF Chantier EPR

## Public identifié :

Salariés intérimaires ayant 3 mois minimum de présence sur le chantier EPR.

## Contexte :

Accompagner le dispositif de redéploiement des salariés mis en place dans le cadre de la procédure grand chantier EPR.

La population EDEC ciblée par ce plan d'actions : salariés intérimaires délégués sur des métiers potentiellement à risques (liftière, PPI, enrubanneur, serrurier...) et peu qualifiés (Niveau 1 à 3\*).

Effectif salariés intérimaires à la date du 31/08/2019 : 693 personnes dont 37 % présents sur des métiers peu qualifiés.

La cartographie intérim sera régulièrement actualisée en 2020 .

## Dans quels buts :

- Sécuriser les parcours professionnels des moins qualifiés en mobilisant les dispositifs de formation et les moyens financiers des partenaires associés
- Travailler à partir des aspirations des salariés intérimaires dans un cadre de démarche volontaire
- Préserver un bon climat social sur l'année 2020 : fort enjeu industriel pour l'EPR
- Préserver les compétences actuelles dans un contexte de plein emploi jusqu'à la fin du chantier et accompagner leur redéploiement
- Atteindre les objectifs de redéploiement fixés par l'Accord de Performance Territoriale signé avec EDF et les collectivités territoriales et l'Etat

\*Niveau 1 correspond à la maîtrise des savoirs de base - Niveau 2 atteste la capacité à effectuer des activités simples et résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples en mobilisant des savoir-faire professionnels dans un contexte structuré - Niveau 3 correspond à l'ancien niveau V (CAP)

# PLAN D' ACTIONS

## Identification des engagements réciproques dans le cadre du suivi et de l'accompagnement des démobilisations EPR

1.1 - Identifier en accord avec les responsables d'agence et avec accord du salarié intérimaire les situations suivantes :

- ▶ Salariés arrivant en fin de mission (voir délai de prévenance réaliste avec les AE)
- ▶ Salariés arrivant au terme des 18 mois de mission



AE, EEF, DIRECCTE, EDF, ETAT, Entreprises utilisatrices



Début : 29/11/2019  
Fin : 31/12/2020



Chantier Fla 3

1.2 - Valider un accord pour proposer un entretien diagnostic systématique avec l'EEF si pas de relais de croissance en fin de mission :

- ▶ Sur demande du salarié
- ▶ Sur prescription de l'agence d'emploi



AE, EEF, EEF-T, PE



Début : 01/01/2019  
Fin : 31/12/2020 (PE 30/09/2020)



Chantier Fla 3

1.3 - Elaboration d'un questionnaire au profit des agences d'emploi pour recenser :

- ▶ Profils des salariés
- ▶ Intérêts professionnels des salariés



MEF, EEF,



Début : 01/10/2019  
Fin : 31/12/2020



Chantier Fla 3

# Identification des engagements réciproques dans le cadre du suivi et de l'accompagnement des démobilisations EPR (suite)

1.4 - Passation des questionnaires auprès des salariés intérimaires en mission sur des métiers peu qualifiés (agent d'entretien, PPI, enrubanneurs...).



AE



Début : 10/10/2019  
Fin : 30/06/2020



1.5 - Restitution des résultats de l'enquête auprès des salariés par chaque agence :

- ▶ Information collective
- ▶ Présentation des services



AE, EEF, Entreprises utilisatrices



Début : 01/04/2020  
Fin : 30/09/2020



1.6 - Caractériser les métiers :

- ▶ Identifier les métiers peu qualifiés nécessitant une caractérisation spécifique
- ▶ Analyser les métiers retenus et rédiger des fiches de poste en lien avec les entreprises utilisatrices sur les métiers peu qualifiés penant en compte les spécificités du chantier EPR



AE, EEF, Entreprises, EEF-T, AFPA-T



Début : 01/01//2020  
Fin : 30/06/2020



Chantier EPR Fla 3 + Territoire

1.7 - Communiquer avec accord du salarié, auprès de l'EEF les raisons pour lesquelles l'agence ne peut pas placer le salarié intérimaire en mission.

Les situations seront traitées au cas par cas avec les responsables d'agence et l'EEF. L'EEF-T s'engage à attendre l'accord de l'agence d'emploi pour proposer le CV du salarié sur des offres du territoire.



AE, EEF, EEF-T, PE



Début : 21/12/2019 (au fil de l'eau)  
Fin : 31/12/2020 (PE 30/09/2020)



Chantier Fla 3 + territoire

1.8 - Démarcher l'OPCO AKTO pour adhérer à l'EDEC et voir si apport financier dédié à l'EDEC.



AKTO, EEF, DIRECCTE



Début : 01/10/2019  
Fin : 31/12/2020



Chantier EPR Fla 3

1.9 - Veille, échanges et partages d'infos sur les projets de formations et les dispositifs associés (POE).



AE, EEF, Prism'emploi, AKTO, PE



Début : 01/10/2019  
Fin : 31/12/2020 (PE 30/09/2020)



Chantier Fla 3 + territoire

# Identification des engagements réciproques dans le cadre du suivi et de l'accompagnement des démobilisations EPR (suite)

1.10 - Réaliser des informations collectives auprès des salariés.



EEF, AE, Entreprises, PE, Evolution



Début : 01/01/2020  
Fin : 31/11/2020 (PE 30/09/2020)



Chantier Fla 3 + territoire

1.11 - Forum emploi pour promouvoir les compétences des salariés intérimaires qui ne seraient pas replacés.



AE, EEF, Entreprises, EEF-T, EDF, DIRECCTE, PE, Evolution



Début : 01/06/2020  
Fin : 31/11/2020 (PE 30/09/2020)



1.12 - Organiser des réunions avec l'EEF-T pour identifier les métiers de demain et leur évolution afin d'anticiper les formations et adapter les compétences.



EEF, AE, EDF, DIRECCTE, EEF-T, AKTO, Prism'emploi, PE



Début : Au fil des besoins  
Fin : 31/11/2020 (PE 30/09/2020)



1.13 - Actualiser la cartographie des métiers du secteur de l'intérim et les effectifs respectifs.



EEF, AE, Entreprises,  
DIRECCTE, EDF



Début : 01/01/2020  
Fin : 30/09/2020



Chantier Fla 3

1.14 - Veiller à l'acquisition des obligations réglementaires des formations aux habilitations nucléaires. (Actions préparatoires aux habilitations nucléaires).



EDF, AE



Début : 01/01/2020  
Fin : 31/12/2020



1.15 - Valider la fin de mission des salariés intérimaires par l'obtention du pass sécurité.



AE, DIRECCTE, EEF



Début : 01/01/2020  
Fin : 31/12/2020



## Traiter les conséquences directes de la fin du chantier dans le cadre de l'APT

2.1 - Identifier par secteur d'activité les taux de fidélisation des salariés intérimaires en CDI-I et CDI signés sur le chantier de l'EPR ou sur le territoire.



AE



Début : 01/09/2019  
Fin : 31/12/2020



Chantier EPR  
Territoire



## LISTE DES SIGLES

**AE** : Agence d'Emploi

**AFPA-T** : Agence Nationale pour la Formation professionnelle des Adultes - Transitions

**APT** : Accord de Performance Territoriale

**CDI** : Contrat à Durée Indéterminée

**CDI-I** : Contrat à Durée Indéterminée - Intérimaire

**CEP** : Conseil en Evolution Professionnelle

**CV** : Curriculum Vitae

**DIRECCTE** : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

**EDEC** : Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences

**EDF** : Electricité de France

**EEF** : Equipe Emploi Formation

**EEF-T** : Equipe Emploi Formation - Territoriale

**EPR** : Réacteur Pressurisé Européen

**MEF** : Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin

**OPCO** : Opérateur de Compétences

**PE** : Pôle Emploi

**POE** : Préparation Opérationnelle à l'Emploi

**PPI** : Protection Passive Incendie

**RH** : Ressources Humaines



## Les partenaires EDEC



## Les agences d'emploi signataires :

Actual, Adecco, Adequat, Camo Emploi, Cap Inter, Crit Cherbourg, Crit Les Pieux, Interaction, Manpower, Onepi-Axxis, Proman, Randstad, Regional Intérim, Samsic, Start People, Synergie

## Consortium pour le CEP salarié

