

## Négociation Offshore : non au dumping social !

Le réseau en mer représente près de 40% des investissements du SDDR, soit 37 Milliards d'€ et 22 GW de puissance éolienne installée d'ici 2040.

Entre 2022 et 2026, 6 parcs éoliens auront été raccordés (Saint-Nazaire, Saint-Brieuc, Fécamp, Courseulles, Yeu-Noirmoutier, Dieppe-Le Tréport).

Par la suite, RTE sera propriétaire de la plateforme et du poste en mer dont il faudra assurer la construction, l'exploitation et la maintenance, grâce aux agents de la DPMI (ex-DIReM), de la DT (ex-CNER) et de la Maintenance.

De février à juin, une négociation a lieu sur le temps de travail en mer. Ça démarre mal !

La direction veut faire du dumping social :

- 1) en utilisant le code du travail des marins qui permet des temps de travail délirant, au mépris de la sécurité et de la vie personnelle et familiale ;
- 2) en rémunérant les contraintes moins bien que ce qui existe à terre.

**⚠ Dumping social sur le temps de travail : la direction se moque des conditions de travail et de la sécurité !**

Le code des transports maritimes permet de travailler jusqu'à 14h par jour et 72h par semaine avec 1 journée de repos obligatoire. C'est énorme, comparé aux 10h par jour et 48h par semaine max. à terre. Mais c'est le cadre voulu par la direction pour les interventions à la journée.

Pire encore, pour les interventions longues en mer, la direction veut par voie d'accord porter la durée hebdomadaire à 84 heures pour travailler sur des cycles de 14 jours consécutifs à 12 heures en moyenne (suivis de 14 jours légaux de repos).

C'est irresponsable au regard de la fatigue accumulée, des risques d'accidents et de l'éloignement familial. On parle ici de plateformes loin des côtes, sur lesquelles les salariés dormiront... ou pas selon le mal de mer, le bruit etc.



👉 À EDF Power Solutions (ex-EDF Renouvelables), filiale hors statut des IEG, les salariés ont refusé ce cycle 14/14 après l'avoir expérimenté et travaillent maintenant du lundi au samedi, suivi du repos hebdomadaire et d'une semaine de récupération. RTE ferait bien d'en tirer des leçons !

Il n'y a aucune justification technique à faire 14 jours consécutifs lors des campagnes annuelles d'entretien. Il suffit d'avoir un peu plus d'effectifs et de travailler par équipes successives. Choisir le pire du pire comme conditions de travail est indigne d'une entreprise de service public comme RTE.

### ⚠️ **Dumping social sur la rémunération : la cerise sur le gâteau !**

On aurait pu s'attendre à des compensations financières importantes au vu des contraintes... bien au contraire, la direction essaye de profiter du code maritime pour ne pas appliquer les acquis sociaux à terre.

Ainsi, la proposition de prime jour ne correspond même pas à la rémunération liée aux déplacements habituels des équipes opérationnelles. De plus, la CGT est intervenue pour rappeler qu'il faut appliquer les IGD (la direction a dit ok sur ce point), les majorations pour horaires décalés en plus des majorations HS, l'indemnité weekend et jours fériés équivalent à l'astreinte, le paiement des temps de pause (on ne peut pas vaquer librement à ses occupations sur une plateforme), inclure les journées en mer dans le compteur annuel déplacement, prendre en compte la pénibilité par des emplois à 100% de service actifs.

La CGT demande aussi que les compétences en offshore soient reconnues par des mesures salariales en GF & NR (les primes viennent compenser des contraintes spécifiques). La direction renvoie ce sujet à plus tard alors que c'est l'objet de l'accord !

**En résumé, les propositions de la direction ne sont pas du tout à la hauteur des enjeux pour l'entreprise. La CGT attend une vraie prise en compte des spécificités offshore en matière de conditions de travail et de rémunération.**

Le 13 mars 2026

Page 2/2

