



GROUPE DE TRAVAIL
SUR LA MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIONS DE
L'ORDONNANCE N° 2020-921 DU 29 JUILLET 2020 PORTANT
DIVERSES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS
DANS LE CADRE DE LA FERMETURE DES CENTRALES À
CHARBON

COMMUNICATION DU 2 FÉVRIER 2022

M. Anthony Cellier, rapporteur

Suivi des mesures d'accompagnement des salariés concernés par la fermeture des centrales à charbon

Introduction :

La loi n° 2019-1147 du 8 novembre 2019 relative à l'énergie et au climat, dite « loi énergie-climat », prévoit en son article 12 un plafond d'émissions de gaz à effet de serre (GES), applicable à partir du 1^{er} janvier 2022 pour les « installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles situées sur le territoire métropolitain continental et émettant plus de 0,55 tonne d'équivalents dioxyde de carbone par mégawattheure ». Ce plafond a été fixé par décret à 0,7 kilotonne d'équivalents CO₂ par mégawatt (MW) de puissance électrique installée ⁽¹⁾.

Le plafond d'émissions ainsi fixé a pour conséquence la **fermeture des 4 centrales à charbon situées sur le territoire métropolitain** : Cordemais (Loire-Atlantique), Gardanne-Meyreuil (Bouches-du-Rhône), Le Havre (Seine-Maritime) et Saint-Avold (Moselle). La fermeture de ces centrales entraîne aussi des conséquences sur d'autres activités qui y sont directement reliées : **les places portuaires** par lesquelles transitent le charbon (Dunkerque, Le Havre, Marseille et Nantes) et **les entreprises sous-traitantes** des centrales.

La fermeture des centrales à charbon s'inscrit pleinement dans les objectifs de politique énergétique fixés par le

Gouvernement et rappelés à l'article L. 100-4 du code de l'énergie, qui doivent permettre de réussir la transition énergétique et de lutter efficacement contre le réchauffement climatique. C'est aussi l'un des premiers exemples très concrets des impacts de cette transition sur les emplois.

L'arrêt des centrales à charbon est en effet une décision lourde de conséquences humaines, privant des salariés de leur outil de travail. Il s'agit d'une véritable rupture dans la vie de ces femmes et hommes. Les salariés concernés par la fermeture des centrales à charbon doivent se reconverter sur de nouveaux métiers.

Ces enjeux sociaux majeurs nécessitent la mise en place d'un soutien particulier. C'est pourquoi l'article 12 de la loi énergie-climat prévoit que le Gouvernement prenne, par voie d'ordonnance, des mesures d'accompagnement spécifiques pour les salariés impactés par la fermeture des centrales à charbon. Cette ordonnance a été publiée au mois de juillet 2020.

Au-delà des centrales à charbon, des places portuaires, des entreprises sous-traitantes et des salariés, **ce sont aussi des territoires entiers et les industries associées qui doivent se réinventer**, avec les potentiels impacts fiscaux qui en découlent. L'après-charbon se dessine donc aussi au niveau de chacun des territoires

(1) Décret n° 2019-1467 du 26 décembre 2019 instaurant un plafond d'émission de gaz à effet de serre pour les installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles.

concernés, avec les spécificités qui leur sont propres. Les pactes territoriaux sont alors un outil clé pour réussir une telle transition.

L'article 12 de la loi énergie-climat dispose que « *la mise en œuvre des dispositions de l'ordonnance prévue au présent II fait l'objet d'une présentation par le Gouvernement, un an après sa publication, devant les commissions permanentes compétentes de l'Assemblée nationale et du Sénat* ». Cette disposition résulte de l'adoption d'un amendement de votre rapporteur ⁽¹⁾, également rapporteur de la loi précitée.

La commission des affaires économiques a cependant décidé, lors de sa réunion du mardi 13 juillet 2021, de confier à votre rapporteur la charge de mener des travaux plus approfondis sur la mise en œuvre des dispositions de l'ordonnance. Cela lui a permis d'auditionner le cabinet de Mme la ministre de la transition écologique, mais également les services ministériels associés, les préfets des territoires concernés, les entreprises exploitant les centrales à charbon ainsi que trois des quatre organisations syndicales représentatives de la branche des industries électriques et gazières (IEG).

Les dispositions de l'ordonnance relatives aux salariés des centrales à charbon concernent uniquement les centrales exploitées par GazelEnergie (Gardanne et Saint-Avold), car les salariés des deux autres centrales (Le Havre et Cordemais) sont reclassés en interne par leur employeur EDF et, donc, ne font pas l'objet d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Votre rapporteur a cependant choisi de s'intéresser également à ces deux dernières. En complément de l'analyse de la situation des salariés des places portuaires et des entreprises sous-traitantes, cela permet d'avoir une vision d'ensemble des enjeux rattachés à la fin des centrales à charbon sur le territoire métropolitain.

GENÈSE DE L'ORDONNANCE

I. Le cadre juridique applicable aux salariés concernés par la fermeture des centrales à charbon

A – L'article 12 de la loi énergie-climat

L'article 12 de la loi énergie-climat habilite l'État à prendre par ordonnance, dans un délai de 6 mois à compter de la publication de la loi, les mesures permettant un accompagnement spécifique des salariés concernés par la fermeture des centrales à charbon. Cet accompagnement doit être mis en place à la fois par l'État et ses opérateurs, ainsi que par les régions pour ce qui relève de leurs compétences. Il concerne :

- les salariés des centrales à charbon ;
- les personnels portuaires, notamment les ouvriers dockers ;
- les salariés de l'ensemble de la chaîne de sous-traitance.

Il est aussi précisé que « *Ces mesures, qui tiennent compte du statut des salariés, favorisent notamment leur reclassement sur un emploi durable en priorité dans le bassin d'emploi concerné. Elles prévoient également des dispositifs de formation adéquats facilitant la mise en œuvre des projets professionnels de ces salariés et précisent les modalités de financement des dispositifs d'accompagnement* ».

L'adoption de l'article 12 de la loi énergie-climat a fait l'objet de débats nourris au Parlement. Les dispositions relatives à l'ordonnance ont été enrichies et précisées au cours de la navette parlementaire.

À l'Assemblée nationale, en première lecture, il a été précisé que « *l'ensemble de la chaîne de sous-traitance* » était inclus dans le périmètre de l'ordonnance, et non simplement « *les salariés des entreprises sous-traitantes* » des centrales, selon la rédaction initiale du projet de loi. Les dispositions précitées relatives au reclassement dans le bassin d'emploi concerné ainsi qu'à la formation et aux modalités de financement ont aussi été ajoutées.

En première lecture au Sénat, **les personnels portuaires et ouvriers dockers** ont été ajoutés dans le périmètre de l'ordonnance, ainsi que la

(1) [Amendement n° CE653, déposé en commission des affaires économiques.](#)

nécessité de tenir compte du statut des salariés dans les mesures d'accompagnement.

Votre rapporteur tient à souligner le rôle des parlementaires des territoires concernés par la fermeture des centrales à charbon, qui ont pu faciliter le dialogue sur le terrain, dans la prolongation du débat parlementaire.

B – La publication de l'ordonnance et des textes d'application associés

L'ordonnance n° 2020-921⁽¹⁾, prise en application du II de l'article 12 de loi énergie-climat, a été publiée au *Journal officiel* du 30 juillet 2020. Le retard de publication par rapport au calendrier initial de six mois prévu dans la loi se justifie par la survenance de l'épidémie de la covid-19 en début d'année 2020, une prolongation du délai d'habilitation de 4 mois en raison de ces circonstances exceptionnelles ayant été prévue⁽²⁾.

Elle comporte trois titres, chacun ayant trait à une catégorie de salariés : ceux des centrales à charbon, ceux des entreprises relevant de la convention collective nationale unifiée ports et manutention et ceux des entreprises sous-traitantes.

L'ordonnance a été ratifiée à l'article 44 de la loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets.

Cette ordonnance est complétée par deux décrets d'application :

– le décret n° 2021-297 du 18 mars 2021 relatif aux conditions d'application de l'ordonnance n° 2020-921 précitée ;

– le décret n° 2021-1092 du 19 août 2021 relatif à la prise en compte des congés de reclassement et d'accompagnement spécifique prévus dans le cadre de la fermeture des centrales à charbon pour les assurés des entreprises exploitant ces centrales.

II - Une concertation particulièrement importante sur les dispositions de l'ordonnance

Les services de l'État ont mené un important travail de concertation sur les dispositions de l'ordonnance 2020-921 au cours du premier

semestre 2020. Votre rapporteur tient à saluer ce dialogue, dont plusieurs organisations syndicales ont également souligné la qualité.

A – La concertation sur les dispositions applicables aux salariés des centrales à charbon

S'agissant de salariés de la branche IEG, en plus de la consultation formelle de différentes instances et du Conseil d'État sur l'ordonnance, ont été consultés :

– **les organisations syndicales représentatives des salariés**, sous forme de bilatérales, l'une de ces organisations n'ayant cependant pas souhaité participer aux discussions et ce, selon les services de l'État, « *malgré de multiples contacts informels visant à l'associer à la formalisation du dispositif* » ;

– pour la partie employeur, l'employeur concerné lui-même, GazelEnergie, ainsi que l'Union française de l'électricité (UFE) et l'Union nationale des employeurs des industries gazières (UNEmIG).

Des modifications significatives au texte ont été apportées en lien avec ces discussions. Par exemple, la durée durant laquelle le salarié peut adhérer au congé d'accompagnement spécifique (CAS) a été allongée de 8 à 15 jours. La possibilité de poursuivre le CAS chez le nouvel employeur répond également à une demande des partenaires sociaux.

In fine, ces discussions ont permis d'aboutir, selon les services ministériels impliqués, « *à un dispositif équilibré et opérationnel, répondant au mieux aux attentes des salariés sans les inciter à une inactivité prolongée ou une éviction du marché de l'emploi, qui auraient été très éloignées des objectifs de la mesure* ».

B – La concertation sur les dispositions applicables aux salariés des places portuaires

Les dispositions de l'ordonnance applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale unifiée ports et manutention ont également été largement concertées en amont. L'objectif était ici de favoriser l'émergence de « relais de croissance » sur les places portuaires, en réponse à l'arrêt du transit de charbon.

(1) Ordonnance n° 2020-921 du 29 juillet 2020 portant diverses mesures d'accompagnement des salariés dans le cadre de la fermeture des centrales à charbon.

(2) Article 14 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19.

L'ensemble des parties prenantes concernées ont accepté de participer aux échanges. Outre les consultations formelles, ont ainsi été consultés :

– pour les organisations syndicales représentant les salariés, la FNPD⁽¹⁾-CGT, principale organisation de la branche, ainsi que la CNTPA⁽²⁾, représentative à Dunkerque ;

– pour les représentants des employeurs, l'Union nationale des industries de la manutention (UNIM).

Les représentants des 4 places portuaires concernées et l'Union des ports de France (UPF) ont également été consultés.

III – Des dispositions ayant vocation à s'articuler avec les enjeux territoriaux

A – La création d'un délégué interministériel dédié

Le décret 2019-67 du 1^{er} février 2019 a créé un délégué interministériel à l'avenir du territoire de Fessenheim et des territoires d'implantation des centrales de production d'électricité à partir du charbon. Le décret 2021-759 du 14 juin 2021 lui a substitué un **délégué interministériel à l'accompagnement des territoires en transition énergétique (DIATTE)**. M. David Coste a été le premier délégué interministériel occupant ces fonctions, remplacé mi-juin 2021 par M. Yannick Mathieu.

Le délégué interministériel accompagne les stratégies de reconversion des territoires de Fessenheim et des centrales à charbon, en lien avec les préfets concernés. Il veille notamment à la qualité du dialogue social. **Il agit ainsi en facilitateur de la transition énergétique sur le territoire.**

La création d'un délégué interministériel est un point important du déploiement opérationnel des dispositions de l'ordonnance. Le DIATTE dispose à la fois d'une vision transversale des territoires confrontés aux conséquences sociales de la transition énergétique, tout en agissant au niveau local afin de faciliter la communication entre les différents acteurs impliqués sur ces sujets.

B – Les pactes de territoire, outils structurants pour l'accompagnement de la transition énergétique

Les pactes territoriaux, associant les différents acteurs locaux, visent, selon le projet annuel de performances « Écologie, climat et après-mines » annexé au projet de loi de finances pour 2022, « à préparer un nouvel avenir à ces territoires, et à permettre le développement de nouveaux projets économiques et territoriaux, en cohérence avec les objectifs du ministère de la transition écologique ».

Ce sont des outils d'accompagnement de la transition énergétique, tout comme le DIATTE. Pour les territoires concernés, ils comprennent un volet spécifique sur la fermeture des centrales à charbon, ainsi qu'un volet consacré à l'accompagnement des salariés. Plus généralement, les pactes territoriaux définissent une liste de projets industriels structurants pour l'avenir du territoire.

Les pactes territoriaux des 4 territoires sur lesquels une centrale à charbon doit fermer ont été signés : celui du Havre le 13 janvier 2020, celui de Saint-Avold le 16 janvier 2020, celui de Cordemais le 17 janvier 2020 et celui de Gardanne-Meyreuil le 22 décembre 2020. On peut noter certains points communs dans les projets envisagés : tous comportent par exemple des solutions liées à la production ou à l'utilisation d'hydrogène décarboné.

À terme, la logique est que les pactes territoriaux constituent le support des contrats de relance et de transition écologique (CRTE).

PRÉSENTATION DES DISPOSITIONS DE L'ORDONNANCE ET DES TEXTES D'APPLICATION ASSOCIÉS

I - Les dispositions de l'ordonnance 2020-921

A – Titre I^{er} : Dispositions applicables aux salariés des entreprises exploitant les centrales à charbon

L'article 1^{er} de l'ordonnance souligne que seuls les salariés dont l'entreprise met en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) sont éligibles aux dispositions prévues par le titre I^{er} de l'ordonnance. En pratique, cela concerne donc les salariés des centrales exploitées par GazelEnergie

(1) Fédération nationale des ports et docks.

(2) Coordination nationale des travailleurs portuaires et assimilés.

(Saint-Avoid et Gardanne-Meyreuil). **212** salariés sont concernés par les dispositions du PSE.

EDF a choisi de reclasser les salariés de ses centrales du Havre et de Cordemais en interne : ils ne sont donc pas concernés par les dispositions de l'ordonnance.

Par ailleurs, les services de l'État rappellent que « *Le choix fait par le Gouvernement est celui de ne pas se substituer aux obligations légales s'appliquant aux employeurs dans le cadre d'un PSE* ». Les dispositions de l'ordonnance viennent donc compléter les dispositifs de droit commun prévus par le code du travail.

Les modalités de prise en charge financière des différents dispositifs prévus font l'objet d'une convention financière entre l'État et l'employeur.

1. Une allocation complémentaire versée par l'État lors du congé de reclassement

Lors du congé de reclassement, pour la période qui excède le préavis, une allocation est versée par l'employeur au salarié. L'article 4 de l'ordonnance prévoit, en plus de celle-ci, une allocation complémentaire à la charge de l'État.

Ce complément a été fixé, par l'article 1^{er} du décret n° 2021-297, à **13 % maximum** du montant de la rémunération mensuelle brute moyenne perçue par le salarié sur les 12 derniers mois travaillés. Cela porte « **le montant de l'allocation à hauteur de 78 % du salaire antérieur, soit l'équivalent du net antérieur compte tenu de l'absence de cotisations sociales sur ces revenus de remplacement** ».

À noter que le congé de reclassement est de 12 mois, et de 18 mois pour les salariés âgés de plus de 45 ans.

2. Le congé d'accompagnement spécifique pour le maintien dans l'emploi (CAS)

La mise en place d'un congé d'accompagnement spécifique (CAS) par l'ordonnance est **le cœur du dispositif de soutien** aux salariés des centrales à charbon.

Pour les salariés de GazelEnergie, le CAS prend le relais du congé de reclassement à l'expiration de celui-ci si le salarié n'a toujours pas retrouvé d'emploi. Le contrat de travail demeure suspendu durant la durée du CAS. La mise en place de ce congé fait l'objet d'une

convention individuelle entre l'employeur et le salarié.

La durée du CAS est de 12 mois. Cette durée est portée à **18 mois** pour les salariés qui sont proches de l'âge de la retraite.

Durant ce congé, le salarié perçoit une allocation versée par l'employeur et prise en charge par l'État. Le montant de cette allocation est égal à :

– 70 % de la rémunération mensuelle brute moyenne perçue par le salarié au cours des 12 mois précédant le congé de reclassement, durant les 6 premiers mois du CAS ;

– 65 % de cette rémunération à compter du 7^e mois du CAS.

La dégressivité de l'allocation traduit la volonté d'un dispositif incitatif pour le retour à l'emploi.

Dans la même logique, le salarié bénéficiaire du CAS s'engage à suivre des actions de formation et de validation des acquis de l'expérience (VAE). Les dispositifs de formation à mobiliser sont ceux de droit commun, les dispositions de l'ordonnance prévoyant un accès facilité au dispositif Pro A et aux formations du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le salarié bénéficie également des prestations de la cellule d'accompagnement (voir *infra*). **Le CAS peut également comporter des périodes de travail ou de mise en situation en milieu professionnel.**

Le salarié qui retrouve un emploi avant le terme du congé peut poursuivre le CAS auprès d'un nouvel employeur : c'est un élément de soutien particulièrement important. La prise en charge financière de l'allocation par l'État est alors réduite, le nouvel employeur devant financer un reste à charge de 10 % durant les 6 premiers mois de la poursuite du congé et de 20 % à compter du 7^e mois.

Enfin, **le versement d'une soulte est prévu lorsque le salarié retrouve un emploi avant la fin du CAS et met fin à celui-ci.** Le montant du versement dépend du moment où le départ intervient : il peut aller de 80 % à 50 % du montant maximal des allocations auxquelles le salarié aurait pu prétendre jusqu'au terme du congé (montant dégressif avec le temps).

En complément des dispositions de l'ordonnance, il peut être relevé, que le PSE de GazelEnergie prévoit des dispositifs compensatoires visant à indemniser la perte du statut IEG en cas de nouvel emploi ne relevant pas d'un tel statut. Cette indemnité forfaitaire est fonction de l'ancienneté et du nombre de personnes composant le foyer. Elle est comprise entre 14 310 € et 58 000 €.

3. La cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi

La cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi mentionnée à l'article L. 1233-71 du code du travail permet au salarié de faire le point sur ses compétences et de disposer d'un soutien dans ses démarches de formation et de recherche d'emploi.

C'est un dispositif transversal qui intervient à plusieurs moments de l'accompagnement des salariés prévu par l'ordonnance :

– avant le terme du congé de reclassement, les salariés qui n'ont pas retrouvé d'emploi bénéficient d'un bilan individualisé ;

– dans le cadre du CAS, la cellule permet d'assurer le soutien et le suivi des actions de formation et de VAE.

B – Titre II : Salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale unifiée ports et manutention

Les dispositions relatives aux personnels portuaires sont très similaires à celles applicables aux salariés des centrales à charbon. Il existe cependant certaines différences, se justifiant par la finalité du dispositif, qui est la recherche de « **relais de croissance** » pour les salariés des places portuaires.

Il n'y a pas de congé de reclassement applicable pour ces derniers, le CAS prend donc effet immédiatement, sur la base du volontariat.

La durée maximale du CAS est plus élevée que pour les salariés des IEG. Elle est de 24 mois et peut aller jusqu'à 30 mois pour les salariés proches de l'âge de la retraite.

S'agissant de l'allocation versée durant le CAS, elle s'élève à 78 % de la rémunération mensuelle brute moyenne perçue au titre des

douze meilleurs mois parmi les vingt-quatre derniers mois. **Elle n'est pas dégressive** et permet de maintenir la rémunération nette antérieurement perçue, comme pour les salariés IEG durant le congé de reclassement.

Il n'existe pas de dispositions symétriques sur des périodes de travail et de mise en situation professionnelle. En revanche, il est bien possible de poursuivre le CAS chez un nouvel employeur, avec un financement partiel de ce congé par ce dernier ⁽¹⁾. Les services de l'État font observer qu'il s'agissait d'« *une demande forte des employeurs afin de renforcer la souplesse du dispositif en autorisant un employeur qui anticiperait un besoin en recrutement de faire venir le salarié pour qu'il termine sa formation avant sa mise effective en emploi, dans des conditions similaires pour lui* ».

Ces mêmes services estiment que **206** ⁽²⁾ salariés portuaires (dockers et personnels de manutention) seraient impactés par la fermeture des centrales à charbon et donc potentiellement concernés par les dispositions de l'ordonnance, ce nombre étant susceptible d'évoluer.

Toutes les places portuaires ne se sont pas nécessairement saisies du dispositif de l'ordonnance. Ainsi, au Havre, il a été décidé de ne pas y recourir. En revanche, Dunkerque et Marseille y ont recours. S'agissant de Nantes-Saint-Nazaire, les décisions pourront intervenir plus tard compte tenu du calendrier de fermeture de la centrale de Cordemais.

C – Titre III : Salariés des entreprises sous-traitantes des entreprises exploitant les centrales à charbon

Les entreprises sous-traitantes des centrales à charbon ne sont pas toutes impactées de manière égale par la fermeture des celles-ci. **Un important travail d'identification des entreprises sous-traitantes concernées, puis des salariés volontaires pour être accompagnés, est nécessaire.**

L'article 39 de l'ordonnance dispose que les salariés concernés sont notamment ceux « *dont l'emploi est susceptible d'être supprimé* » en raison de la fermeture des centrales. **Ces salariés peuvent, à leur demande, bénéficier des actions de la cellule d'accompagnement.**

(1) *Prise en charge par le nouvel employeur de 5 % de l'allocation au titre des 12 premiers mois de la poursuite de congé et de 10 % à compter du 13^e mois.*

(2) *86 à Marseille, 52 à Nantes, 38 au Havre et 30 pour Dunkerque.*

Comme pour les salariés des centrales à charbon et des places portuaires, une convention État-employeur doit préciser le dispositif et sa prise en charge financière.

Toutes les entreprises sous-traitantes sont concernées par les dispositions de l'ordonnance, celles dépendant des centrales EDF comme celles dépendant des centrales GazelEnergie.

Les services de l'État estiment qu'environ **500 salariés des sous-traitants** sont concernés par les dispositions de l'ordonnance aujourd'hui.

II – Les mesures complémentaires prévues par le décret n° 2021-297

Le décret n° 2021-297 décline de manière plus opérationnelle un certain nombre de dispositions de l'ordonnance, en particulier s'agissant de l'établissement des conventions financières et des conventions individuelles, ainsi que les modalités d'éligibilité au dispositif et le suivi de celui-ci.

A – Salariés des centrales à charbon

Le décret 2021-927 précise le pourcentage de l'allocation complémentaire versée par l'État lors du congé de reclassement.

Il détaille aussi les conditions d'entrée dans le CAS pour le salarié, en particulier le délai de notification du droit au CAS et les modalités d'acceptation de la convention individuelle proposée par l'employeur au salarié.

Le contenu des conventions signées entre l'employeur et le préfet pour la prise en charge financière par l'État du versement des allocations et des actions de la cellule d'accompagnement est explicité.

La convention cadre et les deux conventions d'application pour les centrales GazelEnergie ont été signées le 30 novembre 2021, entre l'entreprise et le préfet d'Île-de-France.

L'article 13 du décret instaure un dispositif de suivi de la situation des salariés bénéficiaires du CAS par le comité social et économique de l'entreprise (CSE) et par le préfet de département compétent.

B – Salariés des places portuaires

Le décret donne le même type de détails que pour les salariés des centrales à charbon, s'agissant des conventions individuelles et des conventions financières État-employeur.

Des précisions sont apportées sur le tonnage minimum de charbon manutentionné, le chiffre d'affaires (CA) généré et les conditions d'effectifs pour déterminer le nombre maximal de salariés éligibles aux dispositions de l'ordonnance pour chaque employeur.

Un dispositif d'information du CSE et du préfet de département sur le suivi des salariés bénéficiaires du CAS est également prévu.

C – Salariés des entreprises sous-traitantes

Le décret apporte des précisions permettant de définir quelles entreprises sous-traitantes sont éligibles à la mise en place d'une cellule d'accompagnement. Les différents critères portent sur la part de CA réalisé avec la centrale, les effectifs de l'entreprise et la durée d'affectation des effectifs auprès de la centrale.

Il est également précisé que la cellule prend fin au plus tard un an après la cessation d'activité de la centrale.

III – Le financement des mesures d'accompagnement

Les crédits nécessaires à l'accompagnement des territoires concernés par la fermeture des centrales à charbon sont déclinés en loi de finances, au travers du « Fonds Charbon ». Ces crédits dédiés permettent « *de soutenir la mise en œuvre des pactes territoriaux co-construits avec les partenaires de chacun des territoires, en complément de la mobilisation des crédits de droit commun* »⁽¹⁾.

Au total, **30,2 M€** sont prévus pour la mise en œuvre des dispositions de l'ordonnance, sur la période 2021-2025. La ventilation globale des crédits est la suivante :

	Allocations	Cellules d'accompagnement
IEG	12,80 M€	0,50 M€
Portuaire	15,20 M€	0,60 M€
Sous-traitants	-	1,10 M€

(1) *Projet de loi de finances pour 2022, projet annuel de performance « Énergie, climat et après-mines ».*

Les projets prévus par les pactes territoriaux pourront par ailleurs bénéficier des crédits alloués au titre du **Fonds pour une transition juste** par l'Union européenne.

LA FERMETURE DES CENTRALES GAZELÉNERGIE : UNE SITUATION CONTRASTÉE

Le PSE de GazelEnergie a été homologué par la DIRECCTE le 31 mars 2021, mais une procédure de référé conduite par le CSE et une délégation intersyndicale a conduit à la suspension de cette décision le 31 mai 2021 par le tribunal administratif de Cergy. La requête a cependant été rejetée au fond le 27 juillet 2021 et il a été fait appel de cette décision. Ces recours judiciaires ont eu pour effet de retarder la mise en œuvre du PSE et donc des dispositions de l'ordonnance.

Le PSE de GazelEnergie prévoit 212 suppressions de postes, répartis comme suit : **27 à Colombes (siège social), 98 à Gardanne et 87 à Saint-Avold**. Selon les données transmises à votre rapporteur par GazelEnergie et datant du 13 janvier 2022, voici un état des lieux synthétique de la situation :

	Colombes	Gardanne	Saint-Avold
Reclassements internes	3	12	1
Demandes de départ volontaire acceptées	19	37	78
Licenciements notifiés pour motif économique	-	33	-

La dernière tranche de la centrale de Saint-Avold doit fermer au 31 mars 2022. La centrale de Gardanne est dans les faits déjà à l'arrêt depuis plus de deux ans, en raison d'un mouvement social. La déclaration de cessation d'activité en préfecture a été réalisée en avril 2021.

I – À Saint-Avold, un climat plutôt apaisé

A – Éléments de contexte

À Saint-Avold, le plan de départ volontaire (PDV) mis en place permet de n'avoir aucun licenciement, ce qui facilite un climat apaisé.

Sur les 87 salariés de la centrale concernés, le préfet de Moselle a indiqué que **la situation de 68 salariés est d'ores et déjà traitée par le PSE**. Les 19 salariés restants n'ont pas encore présenté un projet professionnel finalisé mais font l'objet d'un suivi attentif par les services de l'État. Par ailleurs, une fois la centrale mise à l'arrêt, une dizaine de salariés sera encore occupée par GazelEnergie pour assurer la mise en sécurité du site, essentiellement sous la forme de contrats à durée déterminée (CDD).

Plusieurs entreprises sous-traitantes sont également impactées par la fermeture de la centrale. 86 entreprises étaient concernées et ont été contactées par les services de l'État. 3 entreprises ont manifesté leur volonté de bénéficier des prestations de la cellule d'accompagnement, ce qui représenterait 25 salariés en CDI au maximum à accompagner d'après les demandes recensées. **Le travail d'identification des sous-traitants n'a par ailleurs pas été aisé à mener**, le préfet de la Moselle faisant observer que de nombreuses démarches avaient été nécessaires auprès de GazelEnergie.

Un mouvement de grève a eu lieu chez ces 3 entreprises sous-traitantes, à la mi-janvier 2022. Les revendications portaient sur la demande d'une prime supra-légale mais aussi sur une meilleure visibilité quant aux propositions de reclassement en interne. À la suite d'un dialogue organisé par le sous-préfet, la mise en place de la cellule d'accompagnement pourrait intervenir avant même la mise à l'arrêt de la centrale.

B – Les projets industriels envisagés

Les 4 axes stratégiques du projet de territoire du Warndt Naborien sont la relance économique et industrielle, la qualité de service, l'attractivité renouvelée et la santé humaine.

Sur le site de la centrale proprement dit, plusieurs projets sont à l'étude ou amorcés, dont les principaux sont les suivants :

- l'installation d'une chaufferie bois-énergie, portée par GazelEnergie. Cette initiative est

lauréate d'un appel à projets de l'ADEME ⁽¹⁾. Cela pourrait permettre de créer environ 20 emplois à l'horizon 2024, selon le préfet de Moselle ;

– le projet RESOLUTE, de l'entreprise Circa, consistant en usine de « chimie verte » (fabrication de solvants biosourcés), pourrait également s'implanter sur le site. Avec une mise en service en 2023, 50 emplois pourraient être créés dans un premier temps puis jusqu'à 250 emplois ensuite.

D'autres projets sont aussi à l'étude, portant notamment sur la production d'hydrogène décarboné (projet H2V Wardnt Naborien et Emil'Hy).

C – Bilan et points de vigilance

La situation de la centrale de Saint-Avold ne fait pas l'objet d'inquiétudes particulières, mais certains points nécessitent un suivi attentif.

Le projet de territoire du Wardnt Naborien concerne **4 intercommunalités**, ce qui complique la bonne coordination des initiatives et le pilotage du dispositif. De plus, **le départ de deux personnes particulièrement impliquées sur le pacte territorial**, à savoir la sous-préfète de Forbach-Boulay et un inspecteur du Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD), a été préjudiciable.

Le dynamisme et la capacité d'attractivité du territoire seront déterminants pour la réussite de la transition du territoire. Il existe une dimension industrielle intéressante, notamment grâce à la plate-forme du Carling, mais la région demeure peu prisée des jeunes générations.

II – La centrale de Gardanne, point de crispation

A – Éléments de contexte

À l'inverse de la centrale de Saint-Avold, certains licenciements doivent avoir lieu sur le site, en raison d'un nombre de départs volontaires insuffisant. La situation à la centrale était déjà complexe, en raison du mouvement social à l'œuvre.

La contestation est menée par un noyau dur de personnes et relayée par la CGT. Une association a été constituée, l'Association des

travailleurs de la centrale de Gardanne (ATCG). Les principales revendications portent sur le fait de pouvoir être réembauchés sur les emplois qui seront créés sur le site de la centrale, ainsi que l'assurance d'une réembauche au statut IEG. La proximité de la place portuaire de Marseille-Fos peut conduire à une certaine solidarité d'une partie des ouvriers dockers avec la contestation en cours à la centrale de Gardanne-Meyreuil.

En octobre 2021, le site de la centrale a été occupé par certains salariés, le terme même d'« occupation » ayant d'ailleurs été contesté par ces derniers, parlant d'une « mise sous protection ». La direction de GazelEnergie a porté plainte et la justice a finalement ordonné l'évacuation des lieux.

Pour tenter d'apaiser la situation, **deux tables rondes ont été organisées en octobre et en décembre 2021**, portant sur les projets industriels qui pourraient s'implanter sur le site, en présence des différents acteurs concernés.

S'agissant des salariés des places portuaires, selon le préfet, fin décembre 2021, 12 conventions individuelles avaient été transmises sur les 86 à venir et les crédits afférents sollicités. Le marché pour choisir le prestataire de la cellule d'accompagnement des salariés portuaires doit également être passé prochainement.

Tout comme à Saint-Avold, la cellule d'accompagnement pour les salariés de la centrale a été mise en place et la réunion de « lancement opérationnel » de la cellule du site de Gardanne doit avoir lieu le 3 février 2022.

Par ailleurs, 37 entreprises sous-traitantes ont été recensées, mais le préfet des Bouches-du-Rhône souligne que, « *selon GazelEnergie, l'activité étant à l'arrêt pour cause de grève depuis plus de deux ans, les entreprises se sont réorganisées* ».

B – Les projets industriels envisagés

Le pacte territorial porte sur 4 grandes thématiques : le bois, l'économie circulaire, les énergies de demain et la mobilité décarbonée. Une dizaine de projets industriels ont été identifiés dans le cadre des 2 tables rondes précitées. À noter que 3 études co-financées par le Fonds

(1) Appel à projets Biomasse chaleur industrie agriculture tertiaire (BIAT) 2021.

Charbon avaient par ailleurs été lancées pour étudier certaines opportunités sur le territoire.

L'employeur actuel, GazelEnergie, porte un projet de réseau de chaleur, baptisé CANTHEP. D'autres projets sont soutenus par cet employeur :

– le projet **HYNOVERA de production d'hydrogène décarboné et de carburants synthétiques**. L'étude de faisabilité de ce projet va notamment être financée par le Fonds Charbon et le conseil régional ;

– le projet de scierie résineuse SOFEB, qui nécessite le redémarrage de la tranche biomasse de la centrale.

Par ailleurs, le projet GEN-HY, **une usine de fabrication d'électrolyseur à membrane** pour produire de l'hydrogène, a récemment fait l'objet d'avancées sérieuses.

L'ATCG soutient un **projet industriel de gazéification de biomasse**, en partenariat avec deux sociétés, Eco'R et EQTEC. Ce projet bénéficie d'un accompagnement soutenu des services de l'État. GazelEnergie serait d'accord pour mettre à disposition un terrain connexe au site actuel, sous réserve d'un certain nombre de garanties et notamment de l'obtention d'un tarif d'injection du méthane. Selon les dernières informations fournies à votre rapporteur, des demandes auraient été déposées auprès de la Commission de régulation de l'énergie en ce sens et les discussions ont également bien progressé avec GazelEnergie.

C – Bilan et points de vigilance

Votre rapporteur salue la pleine implication des services de l'État pour faire dialoguer les différentes parties prenantes et tenter de sortir de la situation de blocage actuelle.

Selon le préfet des Bouches-du-Rhône, les table-rondes ont permis d'identifier 3 sujets d'attention particulièrement importants :

– *« une participation accrue des collectivités locales en charge du développement économique à la réussite de projets industriels répondant à la fois à l'objectif de transition écologique et à celui de la gestion sociale de cette transition » ;*

– *« la demande de la société GazelEnergie d'un point d'entrée unique pour discuter des modalités de financement de ses projets »*. Les candidatures aux différents appels à projets qui existent doivent cependant être assurées par chaque porteur de projet ;

– *« la recherche d'un soutien industriel aux projets portés par les ex-salariés de la centrale »*.

L'acceptabilité sociale des différents projets envisagés peut également être source de complexité, certains ne souhaitant plus de projets industriels sur le territoire.

Votre rapporteur ne peut qu'appeler à la poursuite du dialogue et à reprendre l'activité dans les meilleurs délais, notamment avec le redémarrage de la tranche biomasse de la centrale, annoncé pour la première semaine de février. Cela permettra de faciliter la concrétisation des projets industriels à l'étude et d'assurer davantage de stabilité pour permettre aux différents porteurs de projet d'étudier leur implantation sur le site.

Enfin, il faut veiller à ce que la situation actuelle ne conduise pas à un traitement différencié et injustifié, par l'employeur, entre les sites de Saint-Avold et de Gardanne.

LA FERMETURE DES CENTRALES EDF : UNE TRANSITION FACILITÉE PAR UN RECLASSEMENT EN INTERNE

Les salariés des centrales du Havre et de Cordemais ne sont pas concernés par les dispositions de l'ordonnance 2020-921, EDF ayant choisi de reclasser ses salariés en interne. L'opérateur historique dispose déjà d'une expérience sur la gestion de telles situations : par exemple, **la centrale au fioul d'Aramon**, située sur la circonscription de votre rapporteur, a été fermée en 2016.

En revanche, les entreprises sous-traitantes des centrales ainsi que les salariés des places portuaires à proximité des centrales sont bien éligibles aux dispositifs prévus par l'ordonnance.

Votre rapporteur souligne qu'EDF a été très impliqué dans la gestion des conséquences de la fermeture de ses 2 centrales à charbon, tant concernant ses propres salariés que les personnels sous-traitants associés. Et ce alors même que des travaux avaient été réalisés sur chacune des centrales, afin qu'elles puissent fonctionner jusqu'en 2035.

La centrale du Havre a cessé sa production au 31 mars 2021. La centrale de Cordemais ne sera pas mise à l'arrêt avant **2024**, voire **2026**, RTE ayant jugé la poursuite de son activité nécessaire pour sécuriser l'approvisionnement électrique de la région. 171 salariés d'EDF sont

concernés par la fermeture de la centrale du Havre et 330 à Cordemais.

Le document pivot utilisé pour organiser le redéploiement des effectifs en interne est un **relevé de conclusions**, dénommé « Accompagnement social de la transformation des sites charbon » et signé entre EDF et les organisations syndicales (CGT, CFE-CGC et CFDT) dès juillet 2019.

Ce relevé de conclusions décline diverses actions en faveur de la reconversion des salariés, parmi lesquelles des forums mobilités, des ateliers parcours professionnels et mobilités, des immersions dans d'autres entités EDF, un suivi régulier des salariés sous forme de points mensuels, etc.

Des contrats de parcours tripartites sont par ailleurs signés, EDF précisant que « *Ce contrat comporte une annexe financière récapitulant les mesures accompagnant sa mobilité. Les mesures financières versées aux salariés du Havre et de Cordemais pour accompagner leurs mobilités vers d'autres entités du Groupe peuvent se monter à plusieurs mois de salaire* ».

Des **comités de suivi**, nationaux et locaux, sont par ailleurs prévus par le relevé de conclusions.

I – L'accompagnement de la fermeture de la centrale du Havre augure une transition réussie

A – Éléments de contexte

La tranche 4 de la centrale du Havre, située sur le site d'HAROPA PORT, a cessé de fonctionner le 1^{er} avril 2021. La reconversion du site devrait prendre une dizaine d'années.

Sur les 171 salariés présents en juillet 2019, 137 situations sont aujourd'hui réglées, parmi lesquelles :

– 94 contrats de parcours signés et 17 en cours de finalisation vers d'autres entités EDF, avec des reconversions pour 47 % vers les métiers de l'exploitation et de l'ingénierie nucléaire et 39 % vers les métiers de la maintenance, de la déconstruction et de l'exploitation thermique ;

– 19 conventions de départs en congé fin de carrière ou retraite et 2 en cours de finalisation ;

– 5 autres situations, dont 2 parcours accompagnés mobilités en externe et 1 congé pour création d'entreprise.

16 situations sont « *en cours de construction* » selon le préfet de Seine-Maritime. Enfin, 18 salariés sont sans solution identifiée, car n'envisageant pas de mobilité géographique.

Le préfet souligne que « *Le dialogue de qualité entretenu avec la direction d'EDF et les organisations syndicales a permis une prise en compte réelle des enjeux pour les personnels de la centrale et des entreprises sous-traitantes* ».

À la date de l'arrêt de la tranche 4, selon l'opérateur, « *26 entreprises sous-traitantes travaillaient sur le site. Cela représentait un effectif de 102 salariés permanents sur le site* ». EDF estime qu'au 30 juin 2022, 9 entreprises sous-traitantes seront encore présentes sur le site, pour effectuer les activités courantes, ce qui représentera un effectif de 38 salariés.

La cellule d'accompagnement a été mise en place en septembre 2021, un contrat ayant été passé par la sous-préfecture avec la société SEMAPHORES. Il s'agit d'un prestataire unique pour les salariés des places portuaires associées et pour les sous-traitants de la centrale EDF. Certaines organisations syndicales ont regretté la mise en place tardive de la cellule. Cette situation peut cependant s'expliquer par la publication du décret n° 2021-297 du 18 mars 2021 une dizaine de jours seulement avant la fermeture de la centrale, alors que ce décret précise le fonctionnement de la cellule.

S'agissant des personnels dockers affectés au terminal à charbon, soit 38 personnes, le préfet indique que la plupart avaient été déjà reclassées avant la publication du décret n° 2021-297 précité, notamment sur les chantiers d'éolien en mer et sur les terminaux à conteneurs.

B – Les projets industriels envisagés

Le pacte territorial est désormais intégré au CRTE. Il est composé de 58 actions réparties au sein de 5 axes.

L'éolien en mer est une véritable opportunité pour les salariés touchés par la fermeture de la centrale. Une usine de construction d'éoliennes a ouvert (SIEMENS GAMESA). Voici quelques-uns des autres projets les plus emblématiques du pacte :

– le projet SALAMANDRE concernant une usine de méthanisation, par pyrogazéification, de déchets de bois et de combustibles solides de récupération ;

- plusieurs projets de mobilités vertes ;
- l'aménagement des falaises de Dollemard, le site étant une ancienne décharge sauvage ;
- enfin, la filière hydrogène est un axe structurant du CRTE.

C – Bilan et points de vigilance

La qualité du dialogue entre les différentes parties prenantes a été reconnue de tous. Tous les échelons de collectivités territoriales, dont la ville et la communauté urbaine, sont mobilisés.

Les différents acteurs ont su se saisir des différents appels à projets ouverts afin d'obtenir les financements adéquats. Sur certains projets inscrits dans le CRTE, des financements demeurent encore nécessaires, en particulier sur les projets liés à l'hydrogène.

II – À Cordemais, une échéance de fermeture encore lointaine

A – Éléments de contexte

La nécessité de poursuivre le fonctionnement de la centrale de Cordemais jusqu'en 2024, voire 2026, est source d'incertitudes pour les salariés quant à leur avenir.

La baisse d'activité aura cependant lieu progressivement, avec une première diminution dès 2022.

Au-delà des 330 salariés de la centrale, en 2020, EDF souligne que 172 salariés permanents de 33 entreprises prestataires travaillaient en lien avec celle-ci. Comme pour le site du Havre, l'identification des sous-traitants concernés résulte d'un important travail de l'opérateur. D'après le recensement mené, ces sous-traitants ne devraient toutefois être impactés que de manière marginale par la fermeture de la centrale.

Pour les personnels portuaires, la baisse de charge liée à l'arrêt progressif de la centrale de Cordemais pourrait être compensée à court terme par les besoins de main-d'œuvre liés à la **construction du parc éolien en mer au large de Saint-Nazaire**, selon le préfet de Loire-Atlantique, puis à long terme par de meilleurs accès au port et l'accueil de nouveaux trafics, ainsi que l'émergence de nouvelles filières liées aux énergies renouvelables *offshore*.

Une cellule de dialogue social a par ailleurs été mise en place par le sous-préfet de Saint-Nazaire pour ces salariés portuaires.

B – Les projets industriels envisagés

L'abandon du projet Ecocombust à l'été 2021, en raison notamment de son coût, a été source de déconvenues pour certains salariés de la centrale. Il semble cependant faire l'objet de nouvelles discussions. D'après les services ministériels, EDF a par ailleurs engagé « *une étude prospective sur le devenir du site de la centrale (...) en association avec les acteurs du territoire* ».

31 projets sont prévus au pacte territorial, parmi lesquels :

- un quai affecté aux énergies marines renouvelables dans le port de La Turballe et, plus généralement, l'accueil d'activités liées au développement de l'éolien en mer ;
- le développement de la mobilité fluviale à hydrogène ;
- la poursuite du développement de la production d'électricité issue du photovoltaïque ;
- VHYGO, un projet de production d'hydrogène vert par électrolyse associé à des stations d'avitaillement et à une flotte de véhicules terrestres.

C – Bilan et points de vigilance

Le département de la Loire-Atlantique bénéficie d'un dynamisme démographique qui pourra attirer des projets industriels de qualité sur le territoire. Le département a en effet gagné plus de 100 000 habitants en 5 ans.

Par ailleurs, le grand port maritime de Nantes-Saint-Nazaire apparaît très clairement comme un élément structurant du pacte territorial et de sa transition énergétique, indissociable du développement des énergies marines renouvelables.

La difficulté principale sur le site EDF de Cordemais semble aujourd'hui résider dans les incertitudes de calendrier concernant la date précise de fermeture de la centrale, qui gagnerait à être précisée dès que cela sera possible. Toutefois, le temps restant d'ici à la fermeture du site peut être perçu comme une opportunité afin de mobiliser tous les leviers disponibles et se nourrir de l'expérience des 3 autres territoires concernés par la fermeture des centrales à charbon, en particulier sur la gouvernance et l'implication de l'ensemble des parties prenantes.

DEUX POINTS D'ATTENTION POUR LE FUTUR : UN SUIVI PROLONGÉ ET UN PILOTAGE TERRITORIAL DE QUALITÉ

I – Un nécessaire suivi dans le temps long de la mise en œuvre des dispositions de l'ordonnance

Certaines dispositions de l'ordonnance proprement dite commencent en réalité tout juste à produire leurs effets, dans la mesure où le PSE de GazelEnergie a commencé à être véritablement mis en œuvre au 2^e semestre 2021. La situation actuelle à la centrale de Gardanne-Meyreuil continue de faire l'objet d'une attention spécifique de la part des services de l'État.

Un suivi attentif des salariés concernés par la fermeture des centrales à charbon sera donc nécessaire dans les deux à trois prochaines années, en particulier s'agissant de la mise en place du CAS. Ce suivi permettra aussi de faire un bilan sur le dispositif d'accompagnement dans son ensemble (recours à un dispositif *ad hoc*, complémentaire au code du travail, notamment), d'autres accompagnements à la mutation d'emplois liés à la transition écologique étant inévitablement amenés à se produire dans le futur.

Il importe par ailleurs d'utiliser tous les outils de suivi déjà mis à disposition : ceux prévus dans le décret 2021-297 (suivi des salariés bénéficiaires de CAS par le CSE des entreprises et le préfet du département), ceux prévus par le relevé de conclusions d'EDF et enfin les dispositifs de suivi des projets prévus par les pactes territoriaux.

Un suivi plus soutenu de la situation des salariés sous-traitants semble par ailleurs nécessaire, ce point ayant été soulevé par certaines organisations syndicales. Il existe une certaine inquiétude liée à l'identification parfois difficile des sous-traitants concernés et au manque de connaissance des dispositifs d'accompagnement auxquels ils sont éligibles.

II – La sortie du congé d'accompagnement spécifique devra faire l'objet d'une attention particulière

Une autre source d'inquiétudes relevée par certaines organisations syndicales est l'absence de « tuilage », lorsque le congé d'accompagnement spécifique d'un salarié arrivera à son terme légal et qu'il n'aura pas encore retrouvé un emploi. Cela reflète toute la

difficulté de parvenir à un dispositif équilibré, qui ne laisse pas les salariés éloignés trop longtemps du marché de l'emploi, tout en leur garantissant un niveau de protection suffisant.

Il conviendra de renforcer le suivi des situations individuelles présentant un risque de se retrouver sans emploi à l'issue du CAS. En réalité, cette problématique est directement liée à des **calendriers asynchrones** entre le dispositif d'accompagnement des salariés d'une part (2 à 3 ans) et le temps long nécessaire à la structuration des projets industriels porteurs de nouvelles opportunités d'embauche.

III – Un solide pilotage territorial est nécessaire

L'implication de l'ensemble des parties prenantes au sein des pactes territoriaux et des projets industriels permettant d'assurer la transition énergétique des territoires charbon est indispensable. En particulier, **tous les niveaux de collectivités territoriales doivent être pleinement impliqués**.

La décision de fermer les centrales à charbon est certes une décision prise au niveau national, ce qui justifie une implication de premier plan des services de l'État. Cependant, la réussite de la transition énergétique est l'affaire de tous et chaque collectivité a son rôle à jouer pour assurer la concrétisation de projets industriels structurants. La direction des entreprises directement concernées par l'arrêt des centrales à charbon doit également demeurer pleinement mobilisée.

Mais l'enjeu majeur pour la réussite des territoires en transition est celui de la **gouvernance des pactes territoriaux**. L'émergence d'un acteur de référence, souvent en la personne du préfet ou du sous-préfet, est déterminante pour la réussite du pacte. **La mise à disposition de moyens humains spécifiques sur ces sujets**, qui semble souvent manquer, est à étudier. Cela peut notamment faciliter l'identification des différents appels à projets disponibles pour les acteurs industriels.

Plus généralement, **l'identification claire des différents interlocuteurs du dialogue** lié aux projets industriels et aux enjeux humains associés est indispensable pour faciliter les échanges.

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES (par ordre chronologique)

Audition commune :

– **Direction générale de l'énergie et du climat (DGEC)** : Mme Charlotte Nudelman-Petit, conseillère en charge des affaires sociales des IEG et des mines et M. Philippe Geiger, adjoint à la directrice

– **Direction générale des infrastructures, des transports et de la mer (DGITM)** : Mme Elise Texier, sous-directrice du droit social dans les transports terrestres

– **M. Yannick Mathieu**, à l'accompagnement des territoires en transition énergétique (DIATTE)

EDF * :

M. Olivier Lamarre, directeur de la Division thermique, expertise et appui industriel multi-métiers (DTEAM) et M. Vincent Decreuze, délégué ressources humaines à la DTEAM, accompagnés de Mme Véronique Loy, directrice adjointe des affaires publiques

CFDT :

M. Sylvain Badinier, délégué fédéral, branche IEG, accompagné de M. Didier Wack, responsable syndical sur les centrales EDF de Cordemais et du Havre, de Mme Corinne Pileyre, déléguée syndicale GazelÉnergie et de M. Erwan Le Quellec

CFE-CGC

M. Alexandre Grillat, secrétaire national affaires publiques Fédération CFE Énergies, accompagné de Mme Sophie Marinier-Terrade et de M. Christophe Moley

M. Didier Martin, préfet de la région Pays de la Loire, préfet de la Loire-Atlantique

M. Pierre-André Durand, préfet de la région Normandie, préfet de la Seine-Maritime

M. Laurent Touvet, préfet de la Moselle

M. Christophe Mirmand, préfet de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, préfet des Bouches-du-Rhône

GazelEnergie * :

M. Jean-Michel Mazalera, président, accompagné de Mme Héléna Bonfis, directrice des ressources humaines et de Mme Camille Jaffrelo, directrice de cabinet de la présidence

Force ouvrière :

M. Jean-Pierre Damm, secrétaire général du Syndicat FO des personnels des mines et assimilés, accompagné de Mme Zaïma Benachour

Cabinet de Mme Barbara Pompili, ministre de la transition écologique :

Mme Anne Thauvin, conseillère social

** Ces représentants d'intérêts ont procédé à leur inscription sur le registre de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique, s'engageant ainsi dans une démarche de transparence et de respect du code de conduite établi par le Bureau de l'Assemblée nationale.*