

Dans son introduction le Président nous indique que la situation Covid est stable sur l'Unité. Malgré une reprise dans le pays.

Une vigilance sera apportée à la rentrée. Lors du CSE du 30 Août, la pertinence de l'ITS sera réexaminée. Projet développement : le chantier de turbinage du débit réservé sur le GU de Luchon devrait être mis en fonctionnement courant juillet. Actuellement, Enedis procède à l'installation du poste d'évacuation. Dans le Tarn, la passe à poissons de Malause sera inaugurée le 1<sup>er</sup> juillet (financée à 40% par l'Agence de l'Eau).

Le CNPE de Golfech est en limite de restriction du fait des températures de l'eau en rivière.

## Déclaration CGT :

Notre déclaration a principalement porté sur l'action du 20 Juin pour une revalorisation du SNB.

Ce 20 Juin se tenait une CPPNI pendant laquelle les employeurs de la branche ont fait des propositions tellement insuffisantes qu'elles ont été ressenties méprisantes :

- augmentation du SNB de 0.5% au mois d'octobre 22,
- d'éventuelles mesures de grille pour les bas salaires,
- et une prime de 400€ conditionnée.

En comparaison, le dividende pour l'exercice 2021 est de plus de 1,8 Milliards d'€uros. L'Entreprise fait donc le choix de mieux rémunérer le capital, au détriment du travail.

Enercoop qui se voulait le dernier fournisseur alternatif a refusé de souscrire à l'ARENh par idéologie, vient de changer de position. Enercoop va souscrire à l'ARENh mais « pas pour la consommation de ses clients ».

En d'autres termes Enercoop ne vient sur l'ARENH que pour spéculer.

Nous sommes également intervenus sur une énième décision gouvernementale qui va impacter les finances d'EDF : le rachat de Steam qui se révèle être une coquille vide. Les deux tiers du carnet de commande sont des partenariats avec l'opérateur russe Rosatom. Les européens ne souhaitant plus travailler avec les russes, ces partenariats sont remis en cause.

Enfin, nous avons noté la situation du CNPE de Golfech, qui nous renvoie à un risque lié au marché. Il serait très dangereux que la mise en concurrence des concessions hydrauliques aboutisse à la gestion de l'eau de refroidissement des CNPE par des opérateurs concurrents. Ceux-ci pourraient décider de faire payer cette eau, voire en jouant par des gestions inopportunes, arriver à suspendre la production des réacteurs. En tout cas, on assisterait à une désoptimisation totale de la production.

## **Dossier Politique Sociale HSO 2021 : POUR AVIS**

A noter que les différents volets (emploi, formation, rémunération/reconnaissance, santé/sécurité, égalité pro femmes/hommes et intégration des travailleurs en situation de handicap) ont été examinés précédemment en Commission Politique Sociale et Commission SSCT.

Seul le volet « logement » a été débattu en séance.

A la lecture d'un dossier très léger, le DRH a tenté de défendre un bilan logement positif.

- Une augmentation du budget travaux de 6% (*sans que nous ne sachions préalablement le montant du budget annuel initial*),
- Une amélioration de la classification énergétique des logements,

En juillet 2021 : 133 logements étaient classés en F ou G (*classements qualifiés de « passoires énergétiques ! »*).

En avril 2022, 101 logements le sont toujours (45 en F et 56 en G). Beaucoup de ces logements sont passés en classement...E, ce qui souligne un investissement technique insuffisant.

- Une progression du taux de satisfaction du Call Center SCAPRIM.

89% de salariés Hydro SO sont satisfaits ou très satisfaits des prestations de la SCAPRIM, pour seulement moins d'1 agent sur 2 qui répond à l'enquête...cherchez l'erreur !

Les agents qui interpellent la CGT sur ce sujet n'ont pas la même perception.

**La délégation CGT a exprimé sa forte inquiétude quant à la capacité de l'Unité à se mettre en conformité avec la Loi Climat et Résilience du 24/08/21\* dans les délais.**

\*Au 1<sup>er</sup> Janvier 2023 : gel des loyers des logements de classe F et G,

Au 1<sup>er</sup> janvier 2025 : interdiction de louer un logement de classe G.

**Sur l'ensemble du dossier de « Politique Sociale », le CSE a donné un avis unanimement négatif.**

*Voir nos précédentes analyses sur les différents volets.*

## Evolution de la ZHA : POUR AVIS

L'avis du CSE est requis sur un projet d'évolution de la ZHA des GU d'Aude, Campan et Pragnères.

Il s'agit d'un élargissement de la Zone d'Habitat d'Astreinte.

Le Président nous a informé avant même que ne débutent les débats sur ce sujet qu'il souhaitait un report de l'avis du CSE au mois d'août.

En effet, ce sujet ayant déjà été examiné en CPS et en CSSCT, les documents n'ont pas pu évoluer avant le CSE.

Il propose donc de compléter les 3 dossiers des remarques qui peuvent encore être faites à cette séance.

Les représentants du personnel actent la décision de l'employeur.

Le Secrétaire de la CPS alerte l'employeur sur les situations qui amèneraient les salariés à travailler en dehors des temps de travail légaux.

Il rappelle les exigences en matière de durée du travail :

- 10h de travail journalier (portées à 12h en cas de travaux urgents, sur dérogation temporaire),
- 11h de repos quotidien,
- 48h hebdo (ou 44h sur 12 semaines).

Une question s'impose : tous les dépassements horaires sont-ils bien déclarés à l'Inspection du Travail ?  
Pas de réponse certaine de Monsieur le DRH.

Concernant la contrainte liée à l'exercice d'une astreinte, le Secrétaire demande un examen précis des pratiques.

Il y a des disparités de traitement entre les GU. Certains agents sont rémunérés pour une astreinte de soutien ou d'alerte, alors que d'autres le sont pour une astreinte d'encadrement. Et inversement.

**A un niveau de contrainte égal doit correspondre un niveau de rémunération égal.**

Le Secrétaire de la CSSCT alerte l'employeur sur l'impact de l'élargissement de la ZHA sur les Notes d'Organisation des GU, ainsi que sur les Notes Astreinte/ISPH.

A date, ces Notes n'ont pas été modifiées. Les analyses de risques et parades associées à ces modifications du périmètre d'intervention des agents astreints n'ont pas été transmises aux représentants du personnel.

Avec des délais d'intervention augmentés, n'a-t-on pas des engagements vis-à-vis de la DREAL ?  
L'employeur nous répond par la négative.

La CGT s'inquiète de la nouvelle philosophie de l'employeur qui tend à s'adosser sur des journées de travail allongées de 7h à 10h, alors que les études récentes de l'INRS tendent à démontrer un risque SST accru pour les périodes de travail long.

La CGT réclame l'examen en CSE des dépassements d'horaires tel que cela été fait dans le CE.

La CGT demande à l'employeur le passage en CSE des Notes d'Organisation des GU, si elles devaient être modifiées par l'élargissement de la ZHA.

## Bilan des Heures Supplémentaires sur HSO 2021 :

Le dossier fournit par la filière RH aux représentants du personnel n'a pas été exploitable.

Par ailleurs, il ne répond pas aux obligations légales.

Une liste de données brutes, par équipes et sans aucun calcul (sommés) que nous traduisons par un manque volontaire de transparence dans le dialogue social.

Des éclairages réglementaires ont été demandés à Monsieur le DRH sans qu'il puisse y répondre en séance.

**Ce dossier a été reporté.**

## Présentation d'un REX approfondi sur les Crues :

Cette question issue d'un précédent CSE devait porter sur la différence entre un REX et un REX approfondi pourtant inscrite dans la doctrine.

Après des tergiversations sur ce qu'est un rapport de crue et un REX, le porteur de dossier a semblé découvrir la notion de REX « approfondi ».

De fait, le dossier présenté ne répond en rien à nos interrogations initiales.

**L'employeur acte la mise en place d'un groupe de travail d'exploitants afin de clarifier et formaliser la rédaction d'un REX approfondi (par opposition à un REX de crue traditionnel) au regard de la doctrine X-DR-04-04 et des obligations de formation en matière de recyclage notamment.**

## Présentation de la Loi sur la Vidéo Surveillance des Salariés sur les Lieux de Travail :

En résumé, la Loi permet de filmer :

- les entrées et les sorties de bâtiments,
- les issues de secours,
- et les voies de circulation.

A contrario, la Loi interdit :

- de filmer les employés sur leur poste de travail,
- les zones de pause ou de repos des employés,
- les toilettes et les locaux syndicaux.

Enfin, la pratique ne doit pas conduire à surveiller les salariés pour leur faire des remarques sur la qualité du travail.

Et le respect du droit à la vie privée doit demeurer.

## Plan de Mobilité Employeur Basso-Cambo :

Il s'agit d'une obligation légale qui s'impose aujourd'hui à toutes les entreprises de plus de 100 salariés. Sur l'Unité, celui-ci n'est obligatoire que sur l'Etat-Major HSO.

Pour la CGT, il est fort regrettable que le PDME de l'Unité ne se cantonne qu'à une liste de bonnes intentions ayant peu d'effet.

Loin de nous l'idée de critiquer des mesures visant à adopter de nouveaux comportements plus écologiques, mais encore faudrait-il que ces derniers soient accessibles au plus grand nombre.

Or, il se trouve qu'une majorité des mesures proposées par l'Entreprise touchent moins de la moitié des agents de l'EM.

En effet, pour les salariés qui habitent en dehors de la 1<sup>ère</sup> couronne autour du 8 Claude-Marie Perroud, les possibilités de transport en commun s'amoindrissent, y compris en multi-modal (plusieurs types de transports différents).

**Que dire des offres EDF pour l'achat d'un véhicule électrique qui demeurent inaccessible ?**

**A quand un PDME digne de ce nom, ambitieux et profitable à tous?**

Pour une Entreprise « Socialement Responsable », une Entreprise qui se veut « bas carbone » et pratiquant un « Système de Management Environnemental » : c'est un peu léger, non ?

A Toulouse, le 22 Juin 2022