

Déclarations introductives

Le Président s'est exprimé rapidement sur la situation COVID sur l'Unité.

Avec un certain nombre de cas ces dernières semaines, et les fêtes de fin d'année qui approchent, la plus grande vigilance est de mise. D'où le rappel aux règles concernant les gestes barrières dans un mail de la filière SST.

Sur ce même sujet, un accident a été enregistré sur le GU de Montahut (opération du canal d'aménagé de la centrale de Madières), sans gravité.

Malheureusement, la PAH déplore le décès d'un jeune prestataire sur le chantier d'une prise d'eau à Clans, ex-GEH Var-Roya. Une enquête de police est en cours.

Performance/Production : l'Unité a une bonne disponibilité des usines, malgré quelques opérations à terminer sur la Haute-Ariège et du retard sur Lau-Balagnas (Gèdre).

Gestion de l'eau potable : l'hydrologie s'étant stabilisée à la normale, il n'est plus question de mettre en œuvre des dispositions spécifiques concernant les villes « à risque » de rupture en eau potable, identifiées lors du précédent CSE.

Communication de la CGT

La CRE vient de décider de nouvelles modalités de calcul des tarifs de l'électricité. La période observée sera désormais du 1^{er}/11 au 23/12 ; soit la période où les tarifs ont été les plus élevés.

En conséquence, la CRE devrait proposer une augmentation des TRVE de l'ordre de 50/60%, contre 45% cette année : Sans bouclier énergétique, les prix vont exploser. Et notre entreprise ne pourra pas supporter un nouvel effort financier.

L'Étatisation prend du retard : où en est-la procédure ? Cette procédure qui devait au départ aller très vite est remise en cause : Des recours juridiques sur le montant du rachat, contestation du vote « indépendant » du PDG, dépôt d'un projet de Loi d'incessibilité des actifs (par le député socialiste P. Brun). La filialisation pointe à nouveau le bout de son nez...si Philippe Brun n'est pas rassuré sur l'avenir de notre Entreprise, nous non plus !

Suite à la signature de l'Accord Salarial 2023, nous venons d'apprendre que la **revalorisation des Primes et Indemnités s'effectuera au 1^{er} décembre 2022**. Or, l'Accord prévoyait cette possibilité au 1^{er} novembre. Pourquoi les agents d'EDF SA sont-ils pénalisés d'un mois ? **Nous réclamons la liste des entreprises qui appliqueront cette revalorisation au 01/11/22.**

Enfin, dans le cadre de la négociation sur les Moyens Bénévoles 2023, nous actons la volonté des employeurs de mettre à mal encore une fois les Activités Sociales en s'attaquant à nouveau aux moyens de proximité. La CGT appelle à la grève ce jour.

Approbation de 6 PV :

Les élus se sont positionnés sur la validation de 6 PV des séances de CSE entre juin et octobre 2022. Les PV ont été approuvés à la majorité.

Le Président remercie notre prestataire en sténo pour son travail de mise à jour de la rédaction des PV.

Projet d'Adaptation des Périmètres d'Intervention de l'EIM de VAO – Antenne d'Ayat et EIM Aston - POUR AVIS

Rappelons-nous en février dernier une intervention de Monsieur Yves GIRAUD (ex Directeur d'EDF Hydro) lors d'un CSE-C : « dans la maintenance, nous sommes contraints par notre capacité à faire ». Comprendons ici : moins d'effectifs, on fait moins...et ainsi de suite...Ou l'adaptation de la charge aux effectifs. Ne serait-ce pas le contraire à faire ?

Dans ce projet donc, en l'absence d'un TPM sur Ayat, la préparation des chantiers de ce périmètre est supportée par les CA2 de Valentine. Et après ? Suppression d'un Emploi sur Ayat ?

Au regard du projet de réorganisation de 2017, ayant donné lieu au découpage actuel des EIM, la CGT a exprimé les inquiétudes suivantes :

- La pérennité de l'équipe d'Ayat à terme,
- La fiabilité de la charge de travail de la PAH,
- La pertinence de la réforme de 2017.

Ainsi, la CGT a donné un avis négatif à ce projet.

ZHA - POUR AVIS

1. L'examen, **sur le GEH AA**, a été réalisé sur les GU d'Aston, Ayat et Vallées d'Ay.

Le principe, après analyse de risques, a été d'exclure les zones de montagne (neige) pour porter les ZAH comme suit :

- Aston : **25 mn**,
- Ayat + VAX : **30 mn**,
- Aucune modification sur les têtes de GU.

Les Remarques des élus de la CGT :

Les documents fournis ont été modifiés depuis le passage pour information lors du dernier CSE, faisant apparaître, certainement, des « coquilles ».

Des villes citées dans le nouveau document ont été exclues de la nouvelle ZHA alors qu'elles sont à moins de 20min (délai de la ZHA actuelle).

D'autres ont été ajoutées, alors qu'elles sont en dehors de la nouvelle ZHA (soit, à plus de 30min).

La Direction nous a alors indiqué qu'effectivement il y avait des coquilles dans les 3 documents.

Ce qui a amené la délégation CGT à être dans l'incapacité de donner un avis au regard des écarts constatés dans les documents de la Direction.

2. **Sur le GEH TA**, l'examen a porté sur les GU de Brassac et Montahut ;

Le but étant de développer l'attractivité des postes actuels et à venir ; de conjuguer vie pro et perso.

- Brassac : intégration de la commune de Castres.
- Montahut : intégration de la commune de Bédarieux et Faugères.

Les Remarques des élus de la CGT :

Des questions posées le mois dernier sont restées sans réponses, alors qu'un avis est requis ce jour :

- Selon la X-MA-08-32 : qu'est-ce qui mis en œuvre pour un prélèvement dans les temps (Bucholz) sur les transformateurs ? *La Direction indique en séance que des kits de prélèvements seront mis à disposition dans les zones les plus éloignées (Carla/Raviège sur l'Agout et Vintrou sur l'Arn).*
- En cas d'impossibilité de l'agent d'astreinte d'intervenir à temps, l'intervention du N2 sera-t-elle requise ?

Enfin, un élu de notre délégation, mandaté par l'équipe de Brassac a fait lecture d'un courrier rédigé et signé par les agents du GU dénonçant avoir été demandeurs de l'élargissement de la ZHA du GU de Brassac ainsi que la façon dont ils ont été consultés, pour au final, ne pas prendre en compte leur avis et leurs inquiétudes, notamment sur les questions de sécurité et sûreté.

Le Président a pris connaissance de ce courrier en séance et tâchera d'y apporter des réponses rapidement.

La délégation CGT a néanmoins voté contre ces 2 projets d'élargissement des ZHA.

Liste des Conventions passées par l'Agence une Rivière un Territoire avec budget associé au 31/12

Les élus, par cette question, souhaitent un bilan du budget alloué à l'Agence, en corrélation avec les retombées partenariales pour HSO.

Bien que difficilement quantifiables, les retombées pour l'Unité se trouvent essentiellement dans la presse, avec environ 100 parutions/an.

L'Agence bénéficie également de mandats dans différentes instances du territoire : la Chambre du Commerce et de l'Industrie, le Comité de Massif...ce qui nous permet de « côtoyer » des décideurs et des influenceurs dans le tissu local. Qu'ils soient du milieu politique ou pas.

L'occasion de faire passer nos messages, notamment sur les concessions et obtenir des consensus politique dans les territoires.

Sur la méthode, il s'agit surtout de valoriser la signature des conventions avec nos partenaires, dont les montants sont fonction des enjeux et de l'ancrage territorial.

Dans le cadre du suivi médical des agents, organisation mise en place à HSO dans le cadre d'un départ en inactivité. Dans ce cadre, combien d'agents ont été sollicités par la médecine du travail bénéficiant d'un suivi SIR et combien d'agents ont sollicité la médecine du travail pour un suivi hors SIR ?

Nos interrogations ont d'abord porté sur le document associé à ce sujet.

Nous avons alerté le DRH sur la confusion que pourraient faire les agents entre les informations liées à l'entretien RH réalisé dans les 3 mois précédent le départ en inactivité et la visite médicale à laquelle ont droit les agents, qu'ils soient SIR ou non SIR.

Nous avons bien compris l'intention de délivrer, lors de l'entretien, des informations sur les démarches ultérieures, le document tel qu'il est rédigé et s'il était destiné tel quel aux agents, pourrait porter à confusion en l'état.

Rappelons que la **Loi du 2 Août 2021**, introduisant cette **visite médicale** s'adresse de façon **obligatoire** aux **agents SIR sur convocation du médecin du travail**. Ainsi qu'aux **agents non SIR à leur demande, avec l'obligation, de fait, d'être reçu par le médecin du travail**.

A cette occasion, **un état des lieux doit être dressé par le médecin de toutes les expositions aux CMR**.

La responsabilité de l'employeur ayant ainsi été transférée aux médecins.

Ce qui nécessite que **les fiches relais soient réalisées et transmises régulièrement aux médecins**.

Le Dr BENEDETTI nous informe que les médecins ont réclamé la réactualisation des fiches relais chaque année et une harmonisation nationale.

Les Remarques des élus de la CGT :

1. Qu'est-ce que met en œuvre l'employeur, à date, pour s'assurer que ces fiches sont mises jour chaque année ?

Sans surprise, le DRH ne sait pas répondre. Ce n'est pas la DRH qui pilote ce dossier. Cela dépend de la cellule SSCT.

Surprenant, puisque c'est bien la DRH qui a rédigé le document support aux échanges. Et le DRH qui est manager de l'équipe médicale.

2. Quels sont les droits d'un agent SIR qui refuserait de réaliser cette visite médicale obligatoire ?
Ou bien, s'il était dans l'incapacité de se rendre à cette visite ?

Le médecin souhaite faire signer à l'agent un courrier de décharge, sans que cela ne remette en cause la délivrance des attestations d'expositions.

Note d'Organisation sur la prise en compte d'une exposition au plomb par la médecine sur le territoire HSO

Les élus CGT s'interrogent sur les critères permettant à l'employeur de déterminer une exposition au plomb. De même, quels sont les éléments pris en compte pour établir la fiche relais ? Le médecin réalise-t-il une plombémie ?

Le DRH nous indique ne pas être compétent pour répondre à nos questions.

Comment les managers sont-ils formés pour remplir les fiches de liaisons ?

Le DRH renvoie à la prochaine CSSCT.

Nous avons également demandé à la Médecine du Travail les recommandations en termes d'hygiène face à ce risque. La Médecine nous a répondu sur la nécessité de prendre une douche immédiatement après le travail, ainsi que d'être équipé des dispositifs spécifiques (double vestiaires, séparés de douches, conformément au Code du travail).

REX de la nouvelle organisation GTP/PRA

À la suite de la décision de 2020 de créer 1 emploi de Pilote Régional d'Activités (PRA) et de 3 emplois de Gestionnaire Territoriaux de Programme (GTP). Un REX a été demandé par le CSE.

Dans ce cadre de « simplification » ce REX a soulevé un certain nombre de problèmes d'organisation qui la complexifient (la réservation de véhicules devient un irritant – sans parler de la recharge des véhicules électriques selon les sites, des ressources GMH limitées...).

Nous avons alors demandé les Plans de Charges de ces emplois ainsi que le plan d'action pour palier à ces difficultés, et rendre l'organisation plus lisible.

A date, les DFC (Dossier de Fin de Concessions) ne représentent pas une principale charge de travail. Néanmoins, cela pourrait devenir une priorité en cas de filialisation, avec des enjeux juridiques dont on ne connaît pas encore le cadrage.

Sujet à suivre lors d'un prochain CSE.

Répartition des Budgets Espaces Verts en fonction de la sécurité/environnement/règlementation

Le budget des espaces verts représente 932 K€ pour l'année 2022. (Soit ¼ du montant de la maintenance courante).

La prépondérance des dépenses du GEH AA, à plus de 350 K€, s'explique par le renouvellement de contrats avec de nouveaux prestataires.

Les Remarques des élus de la CGT :

Les budgets sont stables depuis 2019 alors que l'état général de nos espaces verts se dégrade.

La politique « 0 phyto » est adoptée sur HSO mais des dérogations sont possibles, dans les postes notamment.

Au vu de l'état d'un certain nombre de nos postes, nous avons donc demandé la liste des dérogations sur l'unité.

1. Quelle est la réglementation sur les phytos vis-à-vis des points d'eau ?
2. Où sont les PDP/ICP pour ces entreprises ?
3. Pour quelles raisons avons-nous changé de prestataires ?
4. Où sont les autorisations d'accès ou de travail ?

Impact Financier de la Crise Énergétique sur nos coûts

Une présentation nous est faite par M. le Directeur Financier, de tous les éléments ayant un impact à la hausse de nos coûts.

La crise énergétique ayant contribué à la hausse des prix des produits manufacturés et des services, ces derniers relèvent désormais nos propres coûts. Le Directeur Financier indique également que les mesures salariales ont également eu un impact sur nos coûts.

Sur la partie hausse des prix des fournisseurs et prestataires, nous ne pouvons malheureusement que souscrire. Nous craignons même qu'une bulle inflationniste ne soit en cours, et que seule une récession mondiale saurait arrêter.

Nous actons effectivement de l'impact des NAO sur coûts directs, mais nous rappelons qu'en parallèle, le groupe a versé un dividende accru par rapport à 2021, de l'ordre de quatre fois les mesures salariales. Même si l'écriture comptable de ce dividende est différente de celle des charges du personnel, c'est toujours de l'argent qui est pris dans les poches du groupe.

La CGT réaffirme, au nom de tous les grévistes, qu'aucun agent n'a à rougir des mesures salariales 2023 obtenues par la lutte après 10 ans de disette et des augmentations salariales annuelles proches de 0 sous le mandat de Monsieur LEVY, au regard des 1.9 Milliards d'Euros de dividendes rétribués cette année.

Quelle organisation a été mise en place sur l'information des élus dans le cadre de leur obligation sur les lieux de prise de service, les amplitudes horaires, et la présence physique sur site actualisée et quelle information a été faite à l'inspection du travail et à la CARSAT sur les projets d'équipes TAMA ?

Depuis le dernier CSE, le DRH, après pourtant de multiples explications en séance, n'a toujours pas compris notre question. Ou feint de ne pas la comprendre.

Le principe est pourtant simple.

Les élus de la CGT réclament leur juste droit : celui de savoir où ? (lieux) et quand ? (horaires) les salariés sont-ils visitables par les élus dans le cadre de TAMA ? Eu égard aux paragraphes ad'hoc de l'Accord TAMA sur la possibilité de prise de travail sur chantier et la souplesse horaire.

Ainsi, quelles sont les modalités mises en place par l'employeur pour tenir les élus informés de ces modifications ?

Et de quelle manière l'Inspection du Travail et la CARSAT ont été informé de ces modifications ?

Quand nous avons demandé comment les modalités étaient retranscrites dans le planning, et comment celui-ci était tenu à jour, M. le DRH, nous a indiqué qu'il n'y a aucune obligation d'affichage du planning.

En conclusion, 1 mois après, nous sommes toujours en attente d'une réponse réglementaire.

Compte-Rendu du CSE Hydro Sud-Ouest

6 décembre 2022



Présentation du dossier technique sur l'étude d'implantation et de structure des panneaux solaire du projet Filsun et comparatif avec l'étude initiale et fourniture du dossier d'intervention ultérieur sur l'ouvrage

Le projet étant dans l'attente des financements manquants, le dossier technique complet ne sera réalisé que si ce projet abouti avec une date butoir au mois d'Avril 2023. A suivre...

A Toulouse, le 12 décembre 2022