Les voix d'ETSO

LA CGT ETSO, LA VOIX POUR SE FAIRE ENTENDRE

COMPTE-RENDU

DU CSE HYDRO SUD-OUEST DU 16 MAI 2023

Communication du Président

Sur le champ de la santé, le Président relate 2 accidents de prestataires sur le mois d'Avril 23.
Sur le domaine sûreté/sécurité : la chute d'un bloc rocheux a déchiré la membrane liner sur une hauteur de 1m, au-dessus de la retenue, sur le parement amont du barrage de Gnioure. Après plusieurs chutes similaires, cet incident a été pris en compte dans l'EDD.

Communication du RS de la CGT

Malgré le retour de 2 Organisations Syndicales en instance, la FNME-CGT demeure opposée à la réforme des retraites. Et à ce titre, la CGT se déploiera partout où cela sera possible pour « accueillir » les élus de la Nation favorables à ce néfaste projet, à coup de « casseroles ».
Le rendez-vous de l'Intersyndicale est donné le 6 Juin prochain.
Dans ce contexte social toujours tendu, notre nouveau PDG a annoncé la réduction des embauches prévues en 2023, passant de 160 embauches à 150 à l'Hydro. Pour cause financière !
Et le bouclier tarifaire alors ??? Il équivaut à combien d'embauches ???
Dans un ultime « coup de gueule », nous l'espérons, il devient de plus en plus irritant que le DRH illustre ses réponses par des Notes RH qui ne sont pas accessibles aux représentants du personnel, ni aux salariés, ni même diffusées à ces derniers. Nous devons nous contenter de sa bonne foi par la fourniture de maigres extraits dont on ne connait pas l'origine !
Des Notes d'application et des Questions/Réponses aux managers qui n'ont jamais été débattus !
Rappelons que les représentants du personnel doivent avoir les mêmes accès et les mêmes droits aux informations que la Direction.
Le RS rappelle qu'à date, si une Note devait être modifiée, annulée ou supprimée, l'avis des représentants du personnel doit être requis.
Dans le cas contraire, nous invitons la Direction à dénoncer l'existence des Notes dérangeantes par la voix légale.
Dans l'attente, les Notes en vigueur et applicables, sont celles qui peuvent être connues de tous.

CR des CPS des 14/12/22 et 20/04/23 : par le Secrétaire CGT de la Commission

Au mois de décembre 2022, les membres de la commission ont examiné les volets compétences, GPEC, rémunérations et suivi des apprentis du dossier de Politique Sociale.
Au mois d'Avril 2022, la Commission ne s'est pas tenue pour cause de lutte contre la réforme des retraites.
Néanmoins, les membres des 2 Organisations Syndicales présentes en séance pour lire la déclaration de l'Intersyndicale, ont rappelé au

Les voix d'ETSO

LA CGT ETSO, LA VOIX POUR SE FAIRE ENTENDRE

COMPTE-RENDU

DU CSE HYDRO SUD-OUEST DU 16 MAI 2023

DRH que de nombreuses questions RH demeurent en souffrance depuis septembre 2022.
En CSE de ce jour, le DRH oppose aux représentants du personnel leur absence depuis le début de l'année 2023 en CPS et en CSE.
Force est de constater la méconnaissance du DRH dans son rôle de responsable des relations sociales. Rappelons-lui que depuis toujours dans l'Unité, les représentants du personnel exercent aussi leurs mandats en dehors des heures dédiées au CSE ou ses commissions.

Sur demande du Secrétaire du CSE, Monsieur le Président valide la tenue d'un CSE extraordinaire à tenir d'ici l'été, spécifiquement sur toutes les questions RH restées sans réponse jusqu'ici.

CR des CSSCT des 15/12/22 et 02/03/23 : par le Secrétaire CGT de la Commission

Les membres ont abordé les sujets suivants :
-accidentologie et EHP,
-cartographie des mesures de niveau « bruit » dans nos installations et radon,
-intégration du risque « plomb » dans les fiches relais managers/médecine du travail.
La Commission a examiné une situation d'exposition à l'amiante et un projet d'IPS sur les pratiques addictives.

D'autres sujets divers ont été discuté : les modalités d'aménagements de postes à la suite d'un accident du travail, d'un arrêt de travail ou d'un problème de santé.
Pour le compte du CSE, les membres avaient requis des précisions sur la situation d'un salarié en arrêt de travail pour lequel la médecine conseil considère que l'arrêt de travail n'est pas fondé et qui doit reprendre le travail. Ce sujet faisait suite à l'incapacité du DRH de se prononcer au CSE précédent, renvoyant ce sujet en CSSCT. Aucune autre réponse n'a pu être apportée en séance. Début janvier 2023, le Président nous a transmis des éléments de compréhension (transmis par le DRH) mais qui ne répondent pas de façon exhaustive à l'ensemble des questions des représentants du personnel.
Nous espérons donc maintenant avoir toutes réponses à nos interrogations lors du CSE extraordinaire portant sur les questions RH encore en suspens.

Bilan Social 2022

En quelques chiffres : un bilan négatif.

- L'effectif total de l'Unité est passé de 652 agents en 2020, à 618 en 2021 pour finir à : 605 au 31/12/22.
  Une baisse d'effectif plus importante dans le collège cadre en plage D.
- Ce qui a pour effet direct, un impact sur le taux de féminisation.

Les voix d'ETSO

LA CGT ETSO, LA VOIX POUR SE FAIRE ENTENDRE

COMPTE-RENDU

DU CSE HYDRO SUD-OUEST DU 16 MAI 2023

Entre 2021 et 2022 : -9.41% de femmes, contre : -1.19% d'hommes – pour « seulement » 1 point d'écart sur le taux de féminisation lui-même.
Les ambitions de l'Entreprise ne seront donc pas atteintes...l'Accord Ega Pro prévoit un taux de féminisation de 18% en 2023 et de 20% à l'horizon 2025.
En conclusion : l'Unité est dans l'incapacité, et ce, depuis de nombreuses années, de recruter des femmes sur des métiers techniques. Sur 11 embauches, 1 seule embauche de femme en CDI.

- Le nombre d'heures d'absence en forte hausse : +23%. Et notamment chez les hommes : +39%.
- Une proportionnalité gardée sur les absences pour maladie en hausse de 14.8%. Dont : +40% chez les cadres et +51.9% chez les hommes.
- Le taux de fréquence des accidents de travail en service a doublé entre 2021 et 2022 : passant de 2.26 à 4.78.
- Un nombre de salariés en réduction collective du temps de travail toujours en augmentation, malgré la baisse des effectifs.

La CGT a dénoncé la fiabilité des chiffres, et notamment ceux liés à la médecine du travail. Idem concernant les chiffres sur la formation, qui diffèrent d'un document à l'autre.
Par ailleurs, selon l'item, des chiffres ne nous ont pas été communiqué, en fonction de l'échantillon du nombre de salariés. Alors qu'ils sont donnés sur un autre item, avec un échantillon très réduit.
Ainsi, les membres CGT n'ont pas été en capacité d'émettre un avis sur ce dossier.

Le CSE a rendu un avis négatif sur le Bilan Social 2022.

Projet de Transformation de l'EM de Tarn-Agout 2023

Rappelons que ce projet s'inscrit dans la continuité du programme de transformation engagé sur l'Unité Hydro Sud-Ouest depuis 2017, dont les maîtres mots sont : responsabilisation et simplification. Des transformations de filières ont été réalisées au sein de l'Unité, notamment la dernière en date, celle de la Direction Finances.
Le projet ambitionne de garantir les enjeux suivants :

- Maintenir, dans la durée, les performances du GEH,
- Poursuivre la responsabilisation des salariés de l'Etat-Major du GEH, initiée depuis fin 2021, en relation avec les différentes filières métiers de l'Unité, et avec des modes de fonctionnement et d'animation plus directs et plus efficients,
- Garantir l'appui de l'Etat-Major vers les GU, notamment vers l'Encadrement, en les

Les voix d'ETSO

LA CGT ETSO, LA VOIX POUR SE FAIRE ENTENDRE

COMPTE-RENDU

DU CSE HYDRO SUD-OUEST DU 16 MAI 2023

responsabilisant et en maintenant la capacité d'appui, de conseil et de présence terrain.
Pour y parvenir : à équi-effectif.

- Suppression des 2 emplois de « Chef de Pôle » en plage B,
- Création d'un emploi de Directeur Adjoint en plage B,
- Création d'un emploi d'Appui au management en plage C,
- Suppression d'un emploi d'Assistant Technique 2 CEM
  en plage F,
- Création d'un emploi d'Assistant Technique 3 CEM
  en plage E.

Sans impact pour les GU, ni pour la DRH de l'Unité ;
même si, l'effet d'échelle pourrait induire un transfert d'activité vers celle-ci. Le tout à effectif constant également !
Ce projet a vocation à être dupliqué sur les 3 autres
sous/Unités à échéance de fin 2024.
Les élus du personnel devront donner leur avis au prochain CSE.

Logements

A l'occasion de l'examen du suivi des actions « Logements », le DRH n'a pas été en capacité de nous donner le nombre de logements à rénover d'ici le 31/12/25.

Véhicules

Concernant les véhicules, les élus CGT ont alerté l'employeur sur l'envoi des contraventions au responsable « parc-auto » du GU, sans qu'il en soit le conducteur ! La question du planning et du suivi de l'utilisation des véhicules de l'entreprise se pose.