



COMPTE RENDU CGT CSE DU 10 JUIN 2026

1/ INFORMATION SUR LA MISE À JOUR DU CODE D'UTILISATION DES RESSOURCES NUMÉRIQUES

La **charte** du numérique devient un **code** (extrêmement restrictif).

Cela se traduit par un complément au règlement intérieur et vous expose donc à des **sanctions disciplinaires en cas d'infractions**.

L'ensemble des OS a formulé des interrogations claires, sans avoir de réponses précises

En bref : **brancher une clef USB**, se connecter à un **réseau wifi public**, prendre en **photo une installation**, sont des **écarts** et donc peuvent être **sanctionnés**.

De même, **attention** à vos **publications sur les réseaux**, une diffusion en lien avec la sureté par exemple (matériel OMISH, intérieur et identification d'une centrale, etc...) peut être de nature à **porter atteinte aux intérêts légitimes de l'entreprise**.



Sur proposition de la **CGT**, la **résolution** portant sur le passage pour avis en CSE de la MaJ du code numérique est **votée à l'unanimité**.

2/ RÉCLAMATION INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE

- Une question sur le repos des 11h a été portée et fera l'objet de précisions réglementaires
- la note **DRH-A 21-28** remplace la note DP 20-159 concernant **l'accompagnement à la mobilité**
- **l'ISPH** est une mission **affectée à une fonction et un emploi** et n'est pas affectée à un salarié.

Cependant **Hydro Centre décrète** qu'elle peut **réaffecter** cette mission au **gré des situations** et modifie donc l'organigramme en conséquence...

3/ POLITIQUE SOCIALE EDF HYDRO CENTRE 2025.

Dans la continuité du **bilan social**, le CSE est consulté pour rendre un avis sur la politique sociale de l'unité. **Vous retrouverez l'essentiel de nos remarques dans l'avis motivé ci-dessous :**

Lors du passage de ce dossier en CSE l'année dernière, nous vous avons alerté sur un dialogue social désastreux, des projets néfastes et des ambitions en demi-teinte.

Au regard de la politique sociale de l'unité nous constatons que

Concernant l'emploi :

-L'effectif est en légère hausse,

-Le taux de féminisation est en baisse constante depuis des années et bien en deçà de l'objectif fixé dans l'accord « Egalité Professionnelle à EDF SA.

Comme à chaque présentation de votre politique sociale, vous notez cet élément comme un point de vigilance et une ambition d'inverser la tendance. On notera donc une ambition sans action.

-Si le nombre d'embauches recule d'un point 17 en 2024, 18 en 2025, le nombre d'apprentis recrutés augmente légèrement mais est encore bien loin des objectifs fixés par l'accord social EDF Hydro (29% vs 35%).

Concernant la formation :

-Malgré une hausse d'heures de formations dédiées au développement des compétences managériales et d'encadrement passant de 271h à 531h, ces chiffres sont à mettre en relation avec un renouvellement des encadrants, la relance du cursus coordo, le pass MPL et semblent ne pas être à la hauteur au vu des dysfonctionnements organisationnels qui se multiplient dans les équipes opérationnelles de notre unité.



COMPTE RENDU CGT CSE DU 10 JUIN 2026

-Alors que la maîtrise des risques santé / sécurité au travail constitue soi-disant la première des priorités d'EDF Hydro, le volume d'heures consacré à la formation est loin d'être suffisant et semble être en recul par rapport à l'année 2024 (11230h contre 12046h en 2024) De plus, nous ne pouvons que constater une hausse du nombre d'accidents, presque-accidents et EHP par rapport à 2024. Et nous répétons l'alerte sur les pressions exercées par certains encadrants pour masquer des accidents de travail.

-Le risque mortel « amiante » est toujours minimisé, malgré une explosion des expositions à l'amiante, suite à des levées de doutes positives, l'ambition de formation en remplacement des profex habillage/déshabillage, n'est pas clairement identifiée.

-De même, les actions de formation dans le domaine RPS sont trop peu nombreuses au vu de la dégradation continue du climat social.

-Dans le même temps l'ambition de former au respect des règles vitales est clairement affichée

Concernant le handicap :

-Le recrutement des salariés en situation de handicap est bien en deçà des objectifs fixés par l'accord EDF SA en vigueur (3,5% vs 6%)

-Le sentiment d'invisibilité demeure fort chez les salariés en situation de handicap

Concernant la reconnaissance et la rémunération :

L'injustice structurelle se creuse malgré des résultats financiers positifs en 2025, les employeurs ont refusé d'ajuster les mesures salariales, au mépris de l'investissement des agents.

Le système de reconnaissance de la performance est profondément inéquitable entre le collège cadre et les collèges Exécution / Maîtrise.

L'inégalité salariale entre les femmes et les hommes est toujours criante sur l'ensemble des collèges et rien n'est mis en œuvre concrètement pour inverser la tendance.

De plus les réformes, projets d'expérimentations sans note d'organisation, projets immobiliers cachant des velléités de restructurations sans prise en compte de l'impact réel sur les agents, des relations entre les agents et les directions tendant au tout répressif, semblent indiquer une politique sociale qui n'inclut pas de réflexions à long terme et le bien être des agents de l'unité.

Pour toutes ces raisons, la délégation CGT émet un avis négatif sur la politique sociale d'hydro centre.

AVIS DE LA CGT : NEGATIF/ AVIS DU CSE : NEGATIF

4/ BILAN 2025 DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

A la demande de la **CGT**, et afin de respecter les dispositions légales la direction présente enfin un **bilan des heures** supplémentaires à Hydro Centre.

Malheureusement ces chiffres bruts, non circonstanciés (aléas techniques, météorologiques, renoncements etc...) ne veulent pas dire grand chose.

La **CGT** note tout de même que **deux EIM** ont fait plus de **1100 heures supplémentaires**, (alors que des GEH entier en font entre 800 et 1900), et c'était dans ces 2 EIM qu'il **manquait le plus de personnel... Il s'agirait d'une simple coïncidence.**

La **CGT** a également alerté la direction sur le fait que certaines équipes sont en **écart avec le code du travail** en dépassant la **limite quotidienne de 10h.**



COMPTE RENDU CGT CSE DU 10 JUIN 2026

5/POINT DIVERS

La **CGT** a alerté le président du CSE sur des interpellations de salariés, qui à la suite de la visite de la direction du GMH Centre nous ont dit:

“apparemment la CGT empêcherait la réalisation du chantier de SARRANS G1?”

Nous avons rappelé que :

- le questionnement de la **CGT** auprès de l'inspection du travail porte sur les informations du mode opératoire SS4 présenté en séance
- le **choix** de la SS3 ou de la SS4 est de la **responsabilité de l'employeur** et non pas des salariés ni des OS.
- Que l'inspection du travail, autorité compétente, a contesté le choix fait par l'employeur, sur la base des **éléments apportés par l'employeur et sur le cadre juridique** et non pas sur demande de la **CGT**.

La Direction d'Hydro Centre valide en séance la conformité de nos propos et regrette qu'une telle interprétation soit faite.

6/ ARRIVÉE DU DR FEDERICO SUR LE PÉRIMETRE DU GEH LOIRE ARDECHE

La Dr Fédérico est nommée au **1er juin** et reprend pour Hydro Centre les activités du Dr Quintela. le CSE est consulté sur les modalités d'exercice du médecin.

La **CGT** a rappelé la nécessité d'un REX des conditions d'exercice du Dr Quintela, dont le cabinet principal est à Lyon.

Cette distance géographique a potentiellement entraîné des difficultés dans la réalisation des missions du médecin du travail.

En l'absence de ce REX et de plus d'éléments sur les conditions d'exercice du médecin, la **CGT** s'est **abstenue de donner un avis**.

1/ MODE OPÉRATOIRE AMIANTE

- GU Montézic : démontage d'un capot sur le vario du distributeur vannage
- GU Bort : reprise étanchéités tuyauterie vanne TOP La Rhue
- GU Vézère : ouverture du trou d'homme aspirateur du G1 usine de Treignac
- GU Vézère : fermeture du trou d'homme aspirateur du G2 usine de Treignac
- GU Vézère : ouverture du trou d'homme bâche du G1 usine de Treignac
- GU Vézère : fermeture du trou d'homme bâche du G2 usine de Treignac

Sur l'ensemble des mode op la **CGT** souligne la qualité des documents, et a donné des **avis positifs**, avec prise en compte de ses remarques, telles que : **Mise à jour des notices de postes, mise à jour de l'annexe habillage/déshabillage avec le masque ventilé, en intégrant le test d'étanchéité.**

De plus concernant le mode op SS4 de Montézic, nous avons **demandé à l'employeur** de vérifier les **antécédents de démontage** pour établir d'éventuelles **expositions accidentelles** à l'amiante.