

REVALORISATION DES METIERS DE LA MAINTENANCE :

En 2022, à la suite d'une sortie de conflit au GMH Alpes et Hydro Méditerranée, et à la demande de la CGT, la direction nationale a accepté de former un groupe de travail, qui avait pour but de revaloriser les métiers de la maintenance.

Pour rappel le groupe de travail était formé d'un mainteneur de chaque unité ainsi que 2 animateurs tous membres de la CGT, pour participer à 6 bilatérales avec 3 membres de la Direction RH Hydro.

Un travail conséquent et chronophage est alors effectué pour tenter de faire revaloriser les métiers de la maintenance comme par exemple :

- En donnant des arguments afin de respecter et d'utiliser tous les GF de chaque plage ce qui permettrait de justifier le repositionnement au bon niveau de rémunération de chaque agent par rapport au travail fourni actuellement.
- En envoyant des documents travaillés avec les agents des EIMs qui cotaient les compétences clés et compétences particulières qui serviraient de référentiel pour repositionner chaque agent par rapport à son savoir-faire aussi bien en termes de GF que de NR !

La reconnaissance de compétences paraît évidente et doit être adoptée, mais finalement seules quelques personnes seront concernées et nous nous éloignons de la véritable revalorisation spécifique du métier qui était la base de nos revendications à tout niveau de collège et de compétences. Car celui qui a moins d'expérience, celui qui a moins de compétences travaille autant que les autres, dans le froid, dans le chaud, dans le bruit des groupes en production. Il travaille dans l'humidité, dans le gras, dans des positions parfois très inconfortables avec des outils qui exposent à des risques de blessures et à terme, de TMS. Tout cela bien sûr, pendant des heures et quotidiennement.

La pénibilité de ce métier n'est aujourd'hui pas reconnue.

Pour continuer sur le sujet des compétences, au sein des équipes opérationnelles, nous avons aussi notre lot d'absurdité et à tous les collèges :

- Les transferts de compétences sont inexistants
- Pas de postes en pépinière pour accompagner un nouvel arrivant qui prendrait la place d'un autre
- Bon nombre de nos cadres sont malheureusement parachutés d'écoles ou d'autres pôles sans expérience de l'hydraulique, sans immersions ni accompagnement et on leur demande de s'appuyer techniquement sur les agents du terrain

Voyageons maintenant du côté du GMH Alpes :

L'ISPH a été obtenue en sortie de conflit pour tous les mainteneurs exécutifs et maîtrises pour mettre les équipes opérationnelles sur un pied d'égalité ; ceux qui avaient déjà la contrainte hydraulique se sont battus comme les autres pour une revalorisation de leur métier mais n'ont aujourd'hui encore rien obtenus.

Que dire de la restructuration de la sous-unité ?

Celle qui se profile mais qui reste un flou de couloir devenant particulièrement anxiogène pour certaines équipes sous fond de disparition, de regroupements, de déménagements.

Anxiogènes pour certains préparateurs qui sont attachés à la proximité et au travail auprès d'une équipe opérationnelle.

Anxiogène pour la perte des connaissances de nos vallées, de nos machines et des liens entre les différentes sous-unités que cette mitoyenneté peut apporter de bénéfique.

Anxiogène pour le maintien des compétences et des connaissances liées à nos installations proches.

Anxiogène enfin face à la sous-traitance, la « co-traitance » et le sentiment qu'un jour ou l'autre, ils remplaceront les mécaniciens statutaires.

Aujourd'hui la direction nous fournit des documents, qui ne permettront pas de revaloriser à leur juste valeurs l'ensemble des mainteneurs de l'Hydraulique.

Cette reconnaissance doit par ailleurs passer par un pot de NR spécifique hors de l'accord social EDF Hydro. (400 NR par an pour HYDRO National).

Le compte n'y est toujours pas !!!!

Nous demandons encore :

1. Un contingent de NR spécifiques pour les mainteneurs.
2. L'ensemble de l'utilisation des plages de GF dans chaque métier.
3. Reconnaître les compétences particulières en attribuant des NR supplémentaires.
4. Simplifier le référentiel de compétences afin de revaloriser un maximum de mainteneurs.
5. Le grément de l'ensemble des organigrammes et la parution des postes.
6. Des pépinières, des accompagnements lors des remplacements de postes pour le maintien de compétences.
7. Une reconnaissance de la pénibilité spécifique au métier de mainteneur.

**NOUS APPELERONS DONC LES MAINTENEURS A SE MOBILISER
MASSIVEMENT**

**AFIN QUE NOTRE ENGAGEMENT ET NOS COMPETENCES
SOIENT ENFIN RECONNUS À LEUR JUSTE VALEUR !!!!!**

