

PREAMBULE

Suite au préavis de grève en 2022 déposé par la seule Organisation Syndicale CGT, un relevé de décision prévoyait d'étudier la question de l'attractivité et de la reconnaissance des mainteneurs à l'occasion de la négociation de l'accord Social EDF Hydro qui allait s'ouvrir.

Certaines mesures ont été intégrées à l'Accord Social EDF Hydro 2023 - 2026 et **un groupe de travail Direction EDF HYDRO / CGT a été lancé pour définir des dispositions pratiques permettant de reconnaître et de rendre attractifs les métiers de la Maintenance Hydraulique.**

Vous trouverez ci-dessous les dispositions retenues à l'issue des échanges entre les représentants CGT des équipes opérationnelles de chaque GMH et la Direction entre novembre 2023 et octobre 2024.

DISPOSITIONS RETENUES

Repères de classement selon les compétences et les responsabilités exercées par les Mainteneurs

Afin de donner des repères partagés d'examen des situations qui permettent au management de faire évoluer les salariés selon des critères homogènes au périmètre EDF Hydro et aux salariés d'avoir de la visibilité sur les attendus pour évoluer de GF en GF.

3 grilles ont été constituées

- **1 grille pour la filière intervention (d'AMM à TPM).**
- **1 grille pour la filière affaire (de CA1/AT1 à CA3/AT3).**
- **1 grille pour les usineurs exerçant de façon permanente cette activité.**

Ces grilles précisent les compétences techniques principales de chaque métier de la maintenance et les compétences transverses essentielles. Elles permettront aux agents de préparer leur entretien individuel pour faire reconnaître leurs compétences et leurs responsabilités d'être reconnus à juste titre.

La clarification de l'activité et des responsabilités correspondant à chaque niveau de GF permettra aux agents de se positionner au niveau GF et leur apportera les perspectives des actions à entreprendre pour progresser dans leur métier selon les besoins et les opportunités de l'entreprise.

Elles s'appuient sur un nombre de compétences volontairement resserré pour cet examen qui ne remet pas en cause l'intégralité des compétences sur lesquelles l'évaluation et la montée en compétence des salariés sont attendues au titre de la professionnalisation dans l'emploi.

Prise en compte des compétences spécifiques des Mainteneurs des EIM

Au-delà, certains agents des EIM détiennent une expertise spécifique qu'ils mettent en œuvre au bénéfice du collectif dans le cadre de travaux parfois urgents ou traitement d'aléas. Ces compétences ne font pas partie des compétences clés attendues de tous et ne sont pas prises en compte dans les grilles citées précédemment.

Une liste de 5 compétences spécifiques a été établie :

- USINAGE,
- SOUDAGE,
- GRATTAGE,
- VISITE DE ROUE,
- CAO.

Nous nous assurerons que les agents qui détiennent une ou plusieurs de ces compétences spécifiques aient bénéficié d'une mesure de reconnaissance (a minima 1 NR) en 2024 ou 2025 en fonction des critères suivants :

La personne fait référence dans sa compétence spécifique et répond aux sollicitations de son équipe et des autres équipes car reconnue pour son expertise par le collectif.

Compétence USINAGE : l'agent est capable de réaliser en autonomie :

- Le choix des outils en fonction de l'opération à réaliser et de la matière à usiner.
- Le choix des différentes méthodes d'usinage en fonction de la (des) pièce(s) à réaliser.
- Le choix des conditions de coupe pour respecter les cotations fonctionnelles et géométriques de la (des) pièce(s) à réaliser.
- La reprise d'usinage sur des pièces existantes en adaptant le bridage de la (des) pièce(s)
- La reprise et/ou réalisation de filetage intérieur et extérieur sur tour conventionnel

Compétence SOUDAGE : l'agent est capable de réaliser en autonomie :

- La mise en œuvre de la méthode de référence et des paramètres de soudage en fonction de la (des) pièce(s) à souder (matière, épaisseur, étanchéité et résistance de la soudure).
- Le Soudage sur site en position et/ou soudage à l'atelier.

Compétence GRATTAGE : l'agent est capable de réaliser en autonomie :

- Une portée au bleu afin de déterminer et/ou de contrôler la ou les surface(s) à gratter.
- Le choix du matériel de grattage adapté en fonction de la matière et de la géométrie à respecter de la (des) pièce(s)
- Le grattage de la pièce en vue d'obtenir les objectifs géométriques et fonctionnels

Compétences VISITE DE ROUE : l'agent est capable de réaliser en autonomie :

- Le choix de la méthode du contrôle
- Un Examen visuel.
- La mise en œuvre du contrôle non destructif (CND) : Magnétoscopie, fluoroscopie, ressuage...
- L'analyse des résultats de ses contrôles

Compétences CAO : l'agent est capable en autonomie :

- De modéliser en 3D une pièce à partir d'un plan existant.
- De créer une modélisation 3D d'une nouvelle pièce.
- D'effectuer une mise en plan Bon Pour Exécution (BPE) à partir d'une modélisation 3D en respectant les différentes règles de cotations et de mise en plan d'EDF Hydro.
- De créer et/ou modifier un assemblage 3D de sous ensemble et/ou d'ensemble.
- De réaliser via les logiciels 3D, une étude de résistance de matériaux d'une pièce modélisée.

Ouverture de postes en plage F (GF 9-10-11) et/ou E (GF 10-11-12) pour débloquer les situations des salariés en butée dans leur plage

Enfin, il est décidé de créer des postes en plage E ou F en étoffement en nombre et/ou de pérenniser des postes récemment créés afin de permettre l'évolution du parcours professionnel des mainteneurs. Ces créations se feront en regard des besoins de fonctionnement des unités dans un calendrier cohérent avec la montée en puissance du programme patrimoine et seront grésés en fonction des compétences des salariés pouvant prétendre à occuper ces emplois.

Les postes créés en plage E permettront ainsi des possibilités de parcours pour les salariés désirant évoluer vers des emplois de référent technique. L'évaluation des salariés concernés se fera sur la base de leurs compétences techniques mais également sur leurs compétences transverses associées à ce niveau d'emploi (notamment en matière d'accompagnement auprès des équipes et d'engagement en tant qu'acteur de la prévention). L'identification des salariés se fera lors des Entretiens Professionnels et sera partagée lors des rencontres en préparatoire de CSP. Nous avons obtenu de la direction d'EDF Hydro que **ces postes ne viendront pas en substitution à des postes de coordonnateur en plage D (GF 11-12-13).**

MISE EN OEUVRE

La mise en œuvre de ces dispositions sera discutée par vos représentants CGT lors des préparatoires de CSP.

Les grilles de repères de classement / compétences et responsabilités et la définition des compétences spécifiques retenues seront mises à disposition des salariés avec les autres outils liés à la gestion des compétences sur Safar'Hy.

CONCLUSION

Le Collectif Hydro CGT tient tout d'abord à remercier l'ensemble des représentants CGT de chaque GMH qui ont participé à ce groupe de Travail ainsi que les référents de chaque EIM qui se sont impliqués.

EDF Hydro compte sur les Mainteneurs « *pour l'entretien de notre patrimoine industriel afin de garantir la performance à tous les horizons de temps et assurer, par un maintien du patrimoine adapté, la disponibilité et la souplesse d'un parc de production vieillissant* » (cf Accord Social EDF Hydro)

Les salariés concernés et le Collectif Hydro CGT comptent donc sur la direction d'EDF Hydro pour l'application de ces dispositions afin que les compétences et le professionnalisme des Mainteneurs soient enfin reconnus à leur juste valeur !

Le Collectif Hydro CGT invite l'ensemble du personnel à prendre connaissance de l'accord social EDF HYDRO 2023-2026

Vos élus CGT resteront vigilants au respect de ces accords.

N'hésitez pas à les contacter !