

En cette fin février, le dialogue social à Hydro Centre est toujours compliqué, certaines équipes sont en déshérence, d'autres en surcharge d'activités ou dans l'adaptation continuelle, perdant ainsi les repères essentiels d'un bon équilibre au travail.

La Direction d'Hydro Centre quant à elle, continue sa fuite en avant, et l'empilement de projets néfastes, entachés de ses ambitions inhumaines. **Les vœux de "bonheur, et de bien-être au travail" distillés depuis le début de l'année sonnent "FAUX"**. L'hypocrisie de la situation est flagrante, et chacun sera à même de juger de la sincérité des souhaits et des véritables valeurs de nos dirigeants.



Bien-être au travail

 Premier exemple : **La fusion des Gu Brommat et Grandval.**

Ce projet a été **dénoncé** par l'ensemble des **salariés** des deux GU, par les **Organisations Syndicales** et par **plusieurs élus du territoire**. Le CSE, appuyé par le rapport argumenté du cabinet d'expertise indépendant qu'il a missionné, a **émis un avis négatif à l'unanimité**.

Malgré tous ces éléments, **la fusion des GU de Brommat et Grandval est effective depuis le 1er février**, à la suite de la **décision unilatérale** du Directeur d'Unité. Malheureusement, nous ne pouvons que constater que cette nouvelle organisation a été mal préparée et que les dysfonctionnements organisationnels se multiplient, Le seul "gain" observable à cette heure est la réduction de la masse salariale !

La première conséquence de cette **malheureuse décision** est l'**arrêt immédiat** du contrat « Docaposte » au GU Grandval et donc la **suppression** pure et simple de **l'emploi de la salariée**, après 9 ans de présence dans l'équipe, sans aucun état d'âme. D'autres solutions étaient possibles et la délégation CGT rappelle sa revendication de **ré-internalisation des activités "Docaposte" avec l'embauche de l'ensemble du personnel concerné au statut des IEG**.

La délégation CGT maintient et rappelle son exigence de retrait de cette fusion dangereuse pour tous les salariés, que se soit en matière de sûreté et de sécurité.

 Deuxième exemple : **l'infantilisation des salariés d'Hydro Centre.**

Sous le prétexte **fallacieux** de la prévention, et après présentation d'un document auquel la **CGT** a refusé de participer à la rédaction et au déploiement, vous avez mis en place un outil de **répression** et de **sanctions**, sous la forme de l'**IPS "addictions"** qui valorise les alcootests et les tests salivaires.

Cette première étape vous paraissant insuffisante, vous décidez une nouvelle fois d'**infantiliser les salariés** en étant plus restrictif que le code du travail, et en bannissant purement et simplement tout produit alcoolisé.

Les salariés seront heureux de savoir l'intérêt que vous portez à être plus sévère que le code du travail, alors que dans le même temps vous prenez des **largesses** sur les articles relatifs à la santé des salariés et aux installations sanitaires.

La délégation CGT Hydro Centre rappelle son attachement à la prévention et à la responsabilisation des salariés. Ce n'est pas en imposant vos diktats que vous améliorerez nos résultats SST.





INFOS CGT HYDRO CENTRE FÉVRIER 2025



Troisième exemple : **bouleversement de la note d'organisation en crue**

L'activité et la gestion de l'organisation en épisode de crue est un pilier de la Sûreté Hydraulique, et un fondement du métier d'hydraulicien, c'est sans doute pourquoi et toujours sans aucune concertation ni aucun partage avec les salariés, vous décidez de refondre la note d'organisation en crue et de la présenter dans les équipes en affirmant, plein d'arrogance, que vous avez le droit de les faire travailler 56 heures par semaine...

Là encore, ce n'est pas avec ces méthodes que vous aurez l'adhésion et l'implication des salariés, alors que se multiplient les événements climatiques violents qui sollicitent de plus en plus les agents et les aménagements.

Pour la CGT, la priorité est à l'analyse des REX crue et la réflexion sérieuse sur les écueils qui nous menacent : à savoir la perte de compétences liées au non-recouvrement et à l'absence de pépinières, au déficit d'attractivité de certains sites, au manque de reconnaissance des salariés référents...

Nous revendiquons de réelles négociations et prise en compte de nos propositions sur ces sujets.

La rédaction d'une énième note dans votre coin n'est pas à la hauteur de nos missions de sûreté hydraulique.



Quatrième exemple : **Manque de reconnaissance des agents référents**

Alors que la **CGT** a alerté sur la volonté quasi systématique en GEH de nommer directement en plage D des salariés non hydrauliciens, mais devant être formés par des **salariés référents**, qui connaissent parfaitement leurs aménagements et leurs fonctionnements, et à qui on **refuse l'évolution** sur ces mêmes postes à moins de se voir imposer un cursus "encadrement" et des responsabilités identiques sur la plage inférieure.

Vous voulez décliner cette **aberration** aux équipes du **GMH**, avec la création de postes d'assistant technique sous réserve de la **suppression** de postes de **coordonnateur**.

Vous osez même vanter l'**hypocrisie** d'un ascenseur social alors que vous **supprimez** purement et simplement la possibilité d'évolution sur des postes d'encadrement.

Votre projet est en **totale opposition** avec les dispositions retenues par la direction d'EDF Hydro, établies à la suite du **GT sur la "revalorisation du métier de mainteneur"** entre EDH Hydro et les **représentants CGT**.

Extrait des dispositions retenues :

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 postes ne viendront pas en substitution à des postes de coordonnateur en plage D (GF 11-12-13).

La délégation CGT Hydro Centre exige l'abandon de ce projet inutile et en contradiction totale avec les dispositions retenues par la direction d'EDF HYDRO

VOS MEMBRES CSE CGT

DS CGT

TRESORIER DU CSE

SECRETARE DE LA CSSCT

RÉFÉRANT HARCELEMENT

SECRETARE DU CSE

SECRETARE DE LA CSP

DS CGT RS CGT



LE FORBANI FRANCOIS - CU Rance - Francois.le-forbani@edf.fr | PIGNOT ARIELLE - CU Tulle - arielle.pignot@edf.fr | RIVAL GUILLAUME - EIM Bort les Oignons - guillaume.rival@edf.fr | LAPON ERIC - CU Louches - eric.lapon@edf.fr | SANIAL CÉCILE - EIM Brives Charensac - cecile.sanial@edf.fr | PERIER LOIC - CU Bort - loic.perier@edf.fr | SALOU ARMAND - CU Brionnet - arnaud.salou@edf.fr | FOUQUEROISE GUILLAUME - CU Montpezat/Allier - guillaume.fouqueroise@edf.fr | CABRE MATTHIEU - EIM Dniard - matthieu.cabre@edf.fr | CHARPILLÉ JULIEN - EIM Mur de Barrez - julien.charpille@edf.fr | DENEPoux YOHANN - CU Montbazac - yohann.denepoux@edf.fr | SAGNIER ROYANE - EIM GEH Dordogne - royane.sagnier@edf.fr | PERONNY MICKAEL - EIM Brives Charensac - mickael.peronny@edf.fr | MARTIN NICOLAS - CU Montpezat/Allier - nicolas.martin@edf.fr | BACHELARD YOANN - CU Loire - yoann.bachelard@edf.fr | PUAUD FREDY - EIM Dniard - fredy.puaud@edf.fr