

LES JOURNÉES D'ÉTÉ UFICT



Photo : Céline Moronval

Privés depuis trois ans de nos traditionnelles journées d'été Ufict pour cause de Congrès puis de Covid, leurs tenues cette année a été un franc succès aussi bien de part la qualité des intervenants et des débats, que sur la participation, le tout dans une ambiance particulièrement conviviale et appréciée. *Options* vous livre une synthèse des trois débats pour vous donner un aperçu de leurs contenus que vous pouvez également découvrir en intégralité sur le site <https://ufictfnme.fr/> dans la rubrique « journées d'été ».

L'année prochaine ne manquez pas ce rendez-vous incontournable de rentrée et soyez des nôtres les 29 et 30 Août 2022...

MANAGEMENT, TRAVAIL CONFINÉ : QUELS ENSEIGNEMENTS ?

Ce débat s'organisait en deux temps : revenir sur cette année de crise puis décrypter les nouveaux modes de management qui impacteront notre travail de demain.



Le travail revendicatif mené par l'Ufict depuis ces dernières années a porté sur les évolutions du travail et du management. Mais la crise sanitaire et ses nombreux impacts ont bousculé considérablement nos organisations de travail et remis en cause la manière dont nous exerçons notre activité syndicale.

Retour sur une année de crise

Pascal Cabantous (animateur de la branche cadres ingénieurs chercheurs de l'Ufict) rappelle que dès fin 2020 un dossier *Options* évoquait la violence de la pandémie mais aussi la violence économique et ses conséquences indirectes. Par exemple, la difficulté à maintenir des moyens de défense et d'expression des salariés, avec la contrainte de s'adapter au confinement et aux nouvelles IRP. D'ailleurs, les dernières négociations dans les entreprises démontrent que les nouveaux « outils » (comme le Travail À Distance) sont utilisés pour accélérer la « transformation » et changer profondément la culture d'entreprise et les modes de management.

Marie Benedetto (sociologue à l'Université de Troyes) intervient sur l'évolution des modes de travail, très en vogue depuis 2020, sachant que l'arrivée du numérique au travail n'est pas nouvelle.

Les sociologues ont été très sollicités durant la crise, mais pour bien analyser la période il leur faut du recul, d'autant que la crise est toujours en cours et qu'il est complexe de tirer déjà des conclusions. Ce qui est sûr, c'est qu'elle a profondément changé le monde du travail et ses formes d'organisation.

Avant crise, 3 % des salariés pratiquaient le télétravail. En mai 2021, ils étaient 26 % qui télé-travaillaient au moins 1 jour par semaine et il y a la volonté de pérenniser cette organisation, mais sous quelle forme ? La crise a juste permis de démontrer la faculté des salariés à « prendre sur eux ». La dématérialisation s'est accélérée et tout cela va rester. Mais attention : le sens de la débrouille, de l'initiative, ne seront sans doute pas valorisés en raison d'un phénomène d'essoufflement. Certains sociologues parlent d'inversement des normes : si télé travailler était parfois

mal perçu par le passé, à présent cela relèverait d'une espèce de privilège.

Flexibilité, individualisation, responsabilisation

Ce sont des concepts qui existaient déjà avant crise et qui risquent de s'amplifier. Une idée se met en place : « Quand on est chez soi, c'est pour se concentrer et mieux travailler, quand on retourne au bureau, c'est pour recréer du lien social à la machine à café ». Mais cela a une incidence sur les organisations individuelles et collectives des temps de travail : les modèles de demain peuvent devenir de plus en plus normés et c'est en contradiction avec « l'agilité » et la flexibilité prônées par les employeurs. Cela rigidifie les organisations.

Chez soi pour se concentrer et au bureau pour recréer du lien social ?

Ne pas cristalliser les débats autour du télétravail

Sa perception est ambivalente car les conséquences de la crise englobent bien d'autres aspects. Le risque est de « manager par l'impuissance » : les directions renvoient souvent la responsabilité aux clients, au marché, à la concurrence. A présent, ce serait la faute à la crise sanitaire qui crée de l'incertitude et qui sert à justifier leurs décisions. Ce type de discours peut mettre en difficulté les managers.

Jean-Paul (EDF R&D) pointe la différence dans la mise en œuvre du télétravail entre ingénieurs et techniciens, puisque ces derniers ont souvent été contraints de revenir plus fréquemment et plus vite sur les sites de travail. Thomas (EDF UFPI) souligne que désormais beaucoup de formations se font en e.learning qui ressemble plus à de l'information. Quelle évaluation de ces formations ? Philippe (Engie) s'interroge sur le vécu des nouveaux arrivés durant la crise ? En effet, si les interactions sont facilitées en étant sur site, c'est plus complexe à distance et au bout de quelques mois, même si les premiers jours d'intégration se passent plutôt bien. Pour Laurent (DIP2N EDF) les évolutions qui se mettent en place actuellement seront irrémédiables et il faut en prendre la mesure car cela aura des conséquences sur le travail de demain. Sandrine (EDF Commerce) alerte sur certains salariés qui ne souhaitent pas revenir sur site. D'abord conquis par le télétravail, ils ont, pour la plupart, déchanté après plusieurs mois à domicile en comprenant ce dont ils avaient besoin et que les employeurs ne leur donnent pas. Signe d'un mal-être au travail ? Pour Angélique (Enedis) les managers ont des difficultés à identifier les signaux faibles derrière un écran. Dans les collectifs forts, ce sont toujours les mêmes qui sont sollicités, quand d'autres se retrouvent marginalisés.

Christophe (BRGM) évoque la question des accidents de travail en télétravail. Enfin, Gilles (DP2N EDF) souligne l'agressivité avec laquelle les directions mettent en place cette nouvelle culture d'entreprise.

Pour Marie Benedetto, il faut entrer dans l'analyse fine du télétravail, des activités, des sites. Est-il un privilège ou pas ? Associé à un statut ou à la compréhension de l'activité travail ? Va-t-il devenir un outil managérial ? Par exemple, les activités des conseillers relations clients semblent facilement télétravaillables. Or, sur un plateau clientèle, les échanges sont extrêmement fréquents entre salariés.

L'impact du « collaboratif » dans les nouvelles formes de management

Marie Benedetto explique que, pendant cette période si particulière, on a assisté à une accélération des mutations du travail déjà engagées avant la crise. Largement embarqué dans le package, le management collaboratif s'impose dans la plupart des organisations. Avant il y avait le « participatif » (le terme « coopératif » existe aussi : c'est la contribution de plusieurs personnes). C'est un état d'esprit, une culture d'entreprise qui intègre des outils comme Teams, Sharepoint... Le coopératif s'est transformé en « collaboratif ». Pour faire du collaboratif, il faut avoir l'esprit qui va avec. Mais parle-t-on vraiment d'organisation du travail ? En creux cela veut dire : on ne veut plus de la bureaucratie, de chefs, de procédures... C'est la capacité du capitalisme à « récupérer sa critique ». En fait, le fond ne change pas, mais c'est l'enrobage qui change.

« Confiance », « ouverture », « curiosité » sont des termes qui renvoient à des traits de la personnalité. Ils sont employés pour inviter les salariés à sortir de leur zone de confort sachant que les éléments de langage comptent beaucoup (« Lab » ou « Factory » ont remplacé R&D)... En renvoyant à la personnalité, c'est le début de la responsabilisation.

Le fond ne change pas, mais c'est l'enrobage qui change

Mais difficile d'être contre le collaboratif

Les mots sont valorisés et valorisants, renvoient à un état d'esprit hors cadre du travail. Il faudrait être au travail comme dans la vie...

Le bureau dynamique n'est pas, aux dires des employeurs, un moyen de gagner des m² : cela ne servirait qu'à provoquer des rencontres avec des gens qu'on ne connaissait pas, pour créer des synergies. Conséquence : ceux qui ne jouent pas le jeu sont marginalisés. La régulation par un chef est remplacée par le collaboratif. Le problème, c'est que ce concept n'est encadré par aucune règle.

Autre caractéristique du management collaboratif : les

longues chaînes. Un tableau Excel partagé pour que chacun dise où il en est dans ses tâches. Ce n'est pas du collaboratif, c'est de la coordination. Les rares usages collaboratifs ne se trouvent qu'au sein de petits collectifs. Cela fonctionne chez des populations très socialisées à ce genre de pratiques. Les effets sont très bénéfiques sur les « élus » : ceux qui s'en sortent. Les autres se désengagent, car ils ont perdu leurs repères et donc leur confiance en eux. Mais il est possible de travailler en mode collaboratif, sans injonction, et avec une organisation bordée qui en fixe les contours. Quid alors des managers dans des organisations incertaines, face à ces risques ?

Une accélération des mutations du travail déjà engagées avant la crise

Matthieu-Luc Westphal (acheteur à la Direction de la Transformation et de l'Efficacité Opérationnelle EDF) témoigne sur l'expérimentation « Transformons les Achats Groupe à 360° » : un exemple de déploiement du management collaboratif.

Les principes de la démarche sont : autonomie, responsabilisation, simplification, amélioration de la satisfaction client, performance (mesurée sous l'angle coût-délais). La réduction des effectifs n'est jamais évoquée, mais est bien présente partout. La mise en place du management collaboratif passe par l'adhésion, fortement suggérée à travers une communication permanente. Le niveau d'appropriation est ensuite mesuré lors d'entretiens individuels. Chaque matin il faut participer aux réunions de performance (30 mn). Au menu : transfert de responsabilité (c'est

l'équipe qui distribue le travail, pas le manager, ce qui est très dimensionnant pour la vie de l'équipe), humeur du jour (que chaque salarié est invité à donner), vision à 360° (pour être transparent sur la charge de travail de chacun), alignement de l'exécutant au dernier hiérarchique : tout le monde exécute (cet alignement vertical vient percuter l'illusion de liberté donnée par le « collectif »). C'est l'emprise du langage avec les mots qui transporte des idées.

Sandrine (EDF Commerce) explique que c'est la même chose à la direction des Grands Comptes. L'expérience y est très mal vécue par les salariés, même si beaucoup n'osent pas dire les choses... A l'UTO EDF, Laurent précise que cela porte le nom d'Opale. Les salariés s'y sont tout de suite fortement opposés et la direction a dû faire demi-tour. Christian (région Centre) souligne le diktat de ces nouveaux outils : ceux qui ne se montrent pas ne travaillent pas... Carine (CEA) rappelle que tout salarié a un contrat de subordination et n'est en rien un collaborateur. Cette introduction de la sphère privée dans l'entreprise, cette confusion des genres, se généralise. Mathilde (UNITEP EDF) précise que dans son Unité, des psychologues du travail, en lien avec la direction, proposent plusieurs fois par semaine des « parenthèses solidaires », avec différents thèmes proposés pour libérer la parole... sur des sujets d'ordre privé !

Au final un débat dense, en prise directe avec l'actualité, qui enrichira le travail revendicatif de l'Ufict des mois à venir...

La régulation par un chef est remplacée par le collaboratif sans aucune règle



Photo : Céline Moronval

PRODUIRE, CONSOMMER ET VIVRE AUTREMENT

Les enjeux liés au réchauffement climatique, à la biodiversité, aux ressources disponibles nous interrogent sur notre futur, mais les actions n'en sont encore au mieux qu'à leurs prémices.



Photo : Céline Moronval

C'était il y a près de 30 ans, en 1992, lors du Sommet de la Terre à Rio. Pour la première fois, les politiques prenaient conscience des enjeux du réchauffement climatique et des dangers d'une croissance illimitée sur la biodiversité et les milieux naturels, bien après les alertes de la communauté scientifique et du Club de Rome (en 1972 !). Aujourd'hui, l'origine anthropique du réchauffement climatique, c'est-à-dire la conséquence de la présence ou de l'action de l'être humain, n'est plus contestée et comme l'a noté Delphine Leblanc (Engie R&D) dans son introduction, toutes ces questions sont remises en exergue par la crise sanitaire actuelle.

Une planification écologique légitime et nécessaire

Mathieu Auzanneau, directeur de l'association The Shift Project, un think tank dédié à l'économie post-carbone, présente son association qui s'efforce d'aborder ces questions sous un angle d'abord scientifique avant d'être social. Il axe son intervention sur la transition énergétique, les transports, les activités industrielles en précisant que la production d'énergie a été de tout temps consubstantielle à la croissance économique. Or, si les énergies fossiles, et d'abord le pétrole, restent les premières sources d'énergie et de puissance économique, les réserves sont limitées et le pic de ressources pétrolières est déjà dépassé. Les outils du marché ne sont pas à la hauteur des enjeux et une pla-

nification écologique est non seulement légitime, mais nécessaire. Il présente l'ébauche d'un plan de transformation de l'économie française qui s'affranchit de toute approche financière. Cela bouleverserait nos modes de vie, ce qui rend la planification indispensable, car il y aura "des perdants", mais aussi des perspectives d'emplois nouveaux.

Les outils du marché ne sont pas à la hauteur des enjeux

L'environnement doit devenir une préoccupation des syndicats

L'intervention de Sophie Binet (co-secrétaire générale de l'Ugict-CGT), remet ces enjeux en perspective par rapport à notre action syndicale et nos revendications. Nous n'avons que 5 à 10 ans pour agir, et les marges de manœuvre se réduisent à mesure qu'on avance. Quoi qu'il arrive, nous ne mourrons pas tou-te-s. et la planète restera vivable (pour les plus riches !), car le système capitaliste fonctionne selon le principe de la destruction créatrice. Si les syndicats ne prennent pas en compte la dimension environnementale, ce n'est pas le capital qui le fera. La contradiction (apparente ?) entre social et environnemental doit être dépassée. Il ne s'agit pas de renoncer au progrès et aux innovations technologiques mais il faut bien constater que c'est le capital qui a la main sur elles. Il nous appartient de la reprendre, et aussi de dépasser le débat croissance/décroissance. Au niveau des entreprises,

Les cadres et technicien-ne-s ont été les premier-ère-s à se poser ces questions, qui sont trop souvent “réorientées” vers la RSE et le “green washing”. Or, ce n’est pas qu’un problème sociétal et l’enjeu est de montrer que le syndicalisme est un lieu pour agir sur ces questions.

Le système capitaliste fonctionne selon le principe de la destruction créatrice

Diversité voire divergence d’analyses au sein de l’Ufict

Les débats, passionnants, ont parfois aussi été extrêmement vifs. Ainsi quand certains se demandent comment cette problématique va se traduire dans les syndicats, une intervenante IRSN dit avoir été interpellée sur ce sujet lors des dernières élections professionnelles. Pour anticiper les pertes d’emplois elle met en face notre revendication des 32 heures. Bruno de Toulouse regrette parfois le manque d’ouverture de la CGT sur ces questions, et rappelle qu’on se doit aussi d’être citoyens. Selon lui, l’emploi diminue et on ne fait que ralentir cette évolution.

Laurent (EDF) constate que certaines préconisations sont difficiles à intégrer et impliquent des renoncements. Il se demande pourquoi les plus riches n’ont pas eux-mêmes une démarche exemplaire et il craint que cela revienne à justifier le télétravail.

Clarisse (EDF R&D) estime qu’il faut d’abord partir de la satisfaction des besoins et rappelle que c’est la mobilisation qui a fait reculer le gouvernement sur le projet Hercule. Elle réaffirme le principe de la maîtrise publique. Si elle ne voit pas de contradiction entre social et environnemental, le concept de sobriété lui pose problème, car la précarité énergétique est une réalité !

Un camarade du CEA va plus loin. Pour lui, la stratégie de The Shift project lui paraît opposée à celle de la CGT. Il incombe d’abord aux patrons de prendre leurs responsabilités. Il affirme que, contrairement à ce qui se dit parfois, le consommateur n’a pas vraiment de pouvoir. C’est le producteur qui l’a.

Il est contredit par une autre camarade qui pense au

contraire que c’est le consommateur qui a le pouvoir, notamment en privilégiant les circuits courts. Elle constate que les milieux politiques affichent parfois une volonté délibérée d’incitation à la désertification des zones rurales pour installer des éoliennes !

Serge (EDF R&D) estime qu’il y a besoin d’un débat serein et que le rapport du GIEC comporte des nuances. Il se pose la question de savoir ce qu’on risque réellement et quelles réponses on doit apporter. Un vrai débat doit avoir lieu, en allant dans le détail, et en n’oubliant pas l’objectif de réduire les inégalités.

Mathieu Auzanneau, en réponse, ne nie pas qu’il existe une incertitude dans l’évolution du bilan carbone et donc du réchauffement climatique. Le terme de “sobriété” ne veut pas dire que ceux qui ont peu doivent avoir encore moins ! La sobriété doit être systémique ! Longtemps l’écologie a signifié “parcs naturels”, elle doit maintenant s’approprier les systèmes techniques.

Sophie Binet appelle à la vigilance sur la baisse des infrastructures de transport sous prétexte de télétravail, et ne néglige pas les micro-actions, dans la mesure où la prise de conscience citoyenne est allée visiblement plus vite que celle des politiques.

Dépasser les contradictions « sociales » et « environnementales »

Julien Lambert, animateur FNME de la politique énergétique et industrielle, reconnaît que cette thématique génère des débats passionnés. Il récuse le terme de sobriété, pour lui préférer celui de durabilité. Car ce sont les salariés qui actuellement paient la transition énergétique. Les pertes d’emplois induisent souvent aussi des pertes de statuts. Il indique qu’au niveau des syndicats européens, l’analyse de la CGT n’est pas partagée par tous et qu’il faut débattre de la déréglementation. La maîtrise publique des structures doit rester essentielle et permettre de maintenir voire de réinitier des filières, y compris du point de vue des ressources et des modes d’exploitation.

Durabilité plutôt que sobriété

Sophie Binet conclut en notant des divergences avec le point de vue de The Shift project. Mais le débat de l’action n’est pas celui des responsabilités. Le fait de ne s’en remettre qu’au pouvoir des consommateurs n’est pas sain, alors que depuis 30 ans, les salariés sont privés du pouvoir d’agir. Nous ne devons pas entériner ce transfert. Elle met en avant l’opposition capital/travail, la sécurité sociale professionnelle, la relocalisation des emplois, la formation, les services publics, des investissements massifs... et la possibilité d’agir à partir de son travail. Elle propose aussi de baser la « mesure » du développement sur des indices alternatifs au PIB, prenant en compte les inégalités, par exemple l’indice de développement humain de l’ONU. Si toutes ces questions génèrent des discussions âpres et contradictoires, c’est bien de notre avenir dont il s’agit : c’est donc à nous de prendre notre destin en main !



Photo : Céline Monroval

CHERCHE « RECHERCHE » DÉSESPÉRÉMENT

A l'heure des bouleversements climatiques et environnementaux, la recherche est plus que jamais essentielle. Il faut donc y mettre les moyens et de façon durable !



Photo : Céline Moronval

Lors de la deuxième journée d'été Ufict, c'est Josiane Tack (chercheuse en GéoSciences au CNRS de Montpellier et secrétaire générale du Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique SNTRS CGT) qui nous a dressé un panorama hélas peu encourageant de la recherche publique.

Une recherche publique en berne

Avec un tiers d'emplois perdus en 30 ans, très peu de recrutements (du fait des pressions sur les emplois statutaires parfois remplacés par des CDD sur dotation d'État pour limiter le nombre de fonctionnaires), de multiples fusions d'organismes, des réformes qui s'enchaînent, une précarisation extrême du métier de chercheur... la recherche publique ne va pas fort même si le classement « Shanghai » des instituts les plus en vue s'améliore. L'enseignement supérieur suit la même tendance, alors que 500 000 étudiants supplémentaires sont arrivés ces dernières années ! Pour survivre et compenser la baisse de budgets récurrents, la chasse sans fin aux contrats s'est instaurée dans

le cadre des très nombreux appels à projets. Mais être financé n'est pas chose facile et cela occupe beaucoup de chercheurs qui perdent leur temps à remplir des dossiers plutôt que de travailler à faire avancer la science. Certains « recyclent » même des résultats qu'ils ont déjà obtenus pour obtenir des moyens pour préparer le futur et travailler sur des sujets qui n'ont pas encore de financement, faute d'être suffisamment matures.

L'exemple du Coronavirus est très éclairant

Dès 2002, en France, des travaux étaient déjà menés sur la dengue, et surtout sur le SRAS dû au coronavirus Sars Cov-1 qui sévissait au début des années 2000. Les chercheurs étaient en demande de moyens supplémentaires pour ne pas être dépourvus face à un éventuel nouveau coronavirus... mais sans succès car, en 2016, les coronavirus ayant momentanément disparu, les financements se sont faits plus que rares. Zica apparaissant, les coronavirus n'étaient plus une priorité. On sait désormais où nous a conduit ce manque de lucidité (reconnu de fait par la Cour des Comptes)... Et si aujourd'hui les budgets sont

Dossier Options

de nouveau pléthoriques, c'est après une crise sans précédent qui aurait donc pu être bien mieux appréhendée ! Cet exemple démontre – dramatiquement – que la recherche doit s'envisager sur le long terme pour préparer l'avenir et doit cesser de céder aux modes. Car il est indispensable d'acquérir des compétences diversifiées pour être paré aux aléas de la vie.

La recherche doit cesser de céder aux modes

De réformes en réformes

La loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR), adoptée à la sauvette en 2019, en plein confinement, aggrave encore une situation déjà plus que difficile. Si les budgets sont en hausse, c'est surtout avec un avenir incertain, alors que la recherche en France ne représente actuellement que 2.25 % du PIB ! Et les 7 Md € de Crédit Impôt Recherche (CIR) engagés pour les entreprises (sans contrepartie aucune !) ont débouché sur un véritable détournement d'argent public. Mais le début de mobilisation des chercheurs contre la LPPR a été stoppé net avec le confinement de mars 2020. Ainsi, la « start-up nation » chère à Macron s'est mise « en marche »... avec quelques gagnants et beaucoup de perdants.

Une recherche privée elle aussi à la peine

Ce constat très négatif pour la recherche publique est hélas assez voisin de celui qui peut être dressé pour les entreprises du secteur de l'énergie, avec une recherche privée qui cannibalise la recherche publique. C'est le cas à EDF R&D où, dans les laboratoires communs, des chercheurs externes travaillent sur des emplois statutaires. Cette frontière entre organismes publics et privés se brouille de plus en plus, tant et si bien qu'il n'est pas inutile de rappeler que le CEA, en tant qu'EPIC, relève de la recherche publique puisqu'il émerge majoritairement sur fonds publics.

Les propositions du collectif confédéral « Recherche » CGT

Dominique Ghaleb, ancien chercheur et administrateur du CEA, membre du collectif confédéral « Recherche » et du Conseil National de l'Enseignement Supérieur Et de la Recherche (CNESER), a présenté les premières revendications et propositions CGT pour une recherche offensive, moteur d'une industrie (elle aussi bien sinistrée). Ce travail, soumis à la discussion, propose d'équilibrer court, moyen et long terme, lancer de grands programmes, éradiquer la précarité, augmenter l'emploi statutaire, revaloriser les métiers, créer des pôles de coopération pour les PME et PMI, limiter et imposer des conditions à l'obtention des fonds CIR, baisser les taux d'emprunts pour la recherche et la démocratiser... des pistes complètement à l'opposé des réformes engagées depuis plusieurs décennies. Pourtant notre effort de recherche devrait être à la hauteur des enjeux futurs : climat, préservation de la bio-



Photo : Céline Moronval

diversité, société de demain... car de nombreux pays européens sont bien plus « vertueux » que la France dans le domaine de la recherche.

Ce n'est qu'avec des moyens dans la durée, des effectifs, des déroulements de carrière attrayants... que les doctorants et les chercheurs seront incités à faire carrière dans la recherche.

Inciter doctorants et chercheurs à faire carrière dans la recherche

Maîtrise publique, planification, liberté redonnée aux chercheurs constituent d'autres propositions du collectif qui, par ailleurs, reconnaît la nécessité de se renforcer sur la thématique de la recherche au sein de la CGT.

Au niveau international le constat est le même : la recherche met en commun des moyens sur les sujets à la mode, là aussi sous forme de projets précis et à durée limitée, par exemple pour lutter contre la pandémie actuelle. Plus localement, les régions ont aussi leurs propres programmes de recherche, là aussi surtout sous forme d'appels à projets. Il est donc difficile de trouver une cohérence nationale quand le regroupement des centres de recherches laisse de plus en plus de territoires en état de « désertification ».

Des perspectives suite au débat

Les chercheurs étaient nombreux à ces journées d'été (CEA, EDF, Engie, IRSN, BRGM...). Ce débat aura été l'occasion de mieux faire connaissance avec l'univers de la recherche publique et d'aller plus loin sur la convergence des revendications entre la recherche publique et la recherche privée des entreprises. Au-delà des contacts établis, des rendez-vous sont pris pour poursuivre la discussion. Le principe de journées conjointes entre la FERC (via le SNTRS) et la FNME est d'ores et déjà à l'étude.

Dans les discussions une autre frontière a été évoquée : celle entre l'ingénierie et la recherche. L'urgence de l'actualité fait que parfois les chercheurs sont appelés en renfort des projets au détriment de leurs propres travaux de recherche. La possibilité de mettre cette thématique de l'ingénierie à l'ordre du jour des prochaines journées d'été 2022 a été évoquée...