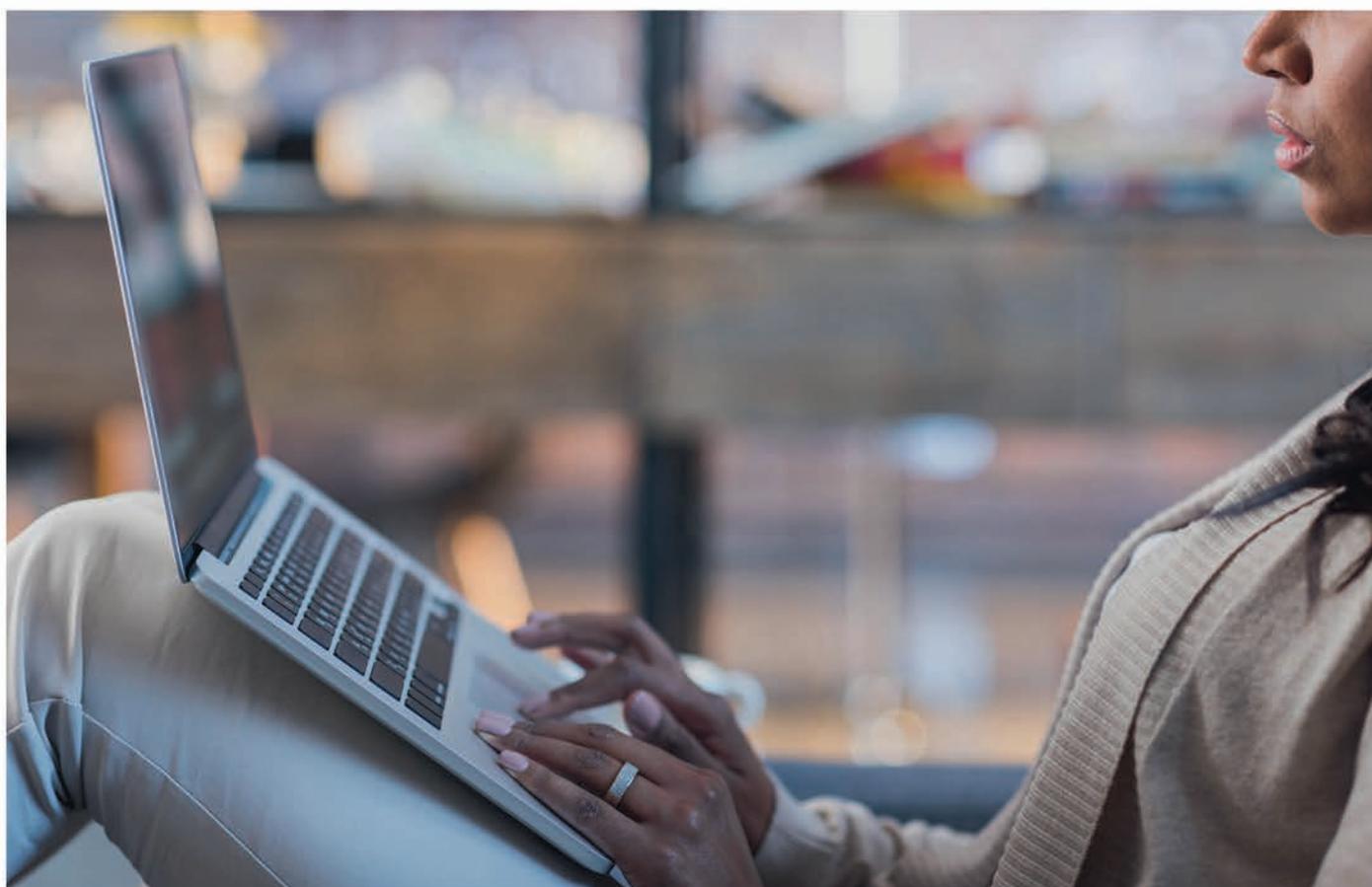


Options



MINES ÉNERGIE N° 696 SEPTEMBRE 2024

Le télétravail attaqué : des entreprises réticentes tentent de faire machine arrière



© Taras Malyarevich

DOSSIER

Reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle

ÉDITO

Après le désastre de l'épisode politique que nous avons traversé, la parenthèse olympique et paralympique a été une pause bien méritée dans une France belle à voir, solidaire et unie pour soutenir tous ses athlètes. Mais la fin des jeux nous a ramené à la triste réalité des guerres, du marasme politique, de la haine de l'autre notamment au travers de faits divers dramatiques. Cette rentrée sociale est marquée par l'arrivée de Michel Barnier à Matignon, issu d'un parti arrivé 4^{ème} aux élections législatives. Les enjeux pour le monde du travail sont plus que jamais cruciaux, dans un contexte social tendu où les réformes régressives de ces dernières années continuent de peser lourdement sur les conditions de travail et les droits des salariés. Car bien loin des discours apaisants de ce nouveau premier Ministre, la réalité est toute autre : précarité croissante, conditions de travail dégradées, pression toujours plus forte sur les salaires, attaques répétées contre les services publics, les retraites, les droits sociaux... et des négociations sociales menées sous un prisme toujours plus libéral. Pourtant, les luttes syndicales menées ces derniers mois, notamment par la CGT, ont montré une détermination sans faille pour proposer des alternatives à ce modèle de société qui sacrifie les travailleurs au profit de quelques-uns et faire barrage aux idées nauséabondes de l'extrême droite.

Cette rentrée est donc celle de la vigilance et de la mobilisation face à un gouvernement qui pourrait encore accélérer les réformes antisociales sous couvert de "modernisation" ou de "compromis social". Il est donc de notre devoir de renforcer les solidarités et de porter haut et fort la voix des salariés. Plus que jamais, nous devons rappeler que les conquêtes sociales se négocient à la hausse et que les droits des salariés doivent être au cœur des politiques publiques. En cette rentrée, renouvelons donc notre engagement et notre détermination. C'est le sens de l'appel à la mobilisation du 1^{er} octobre et, « tous ensemble », nous pouvons faire la différence face aux défis qui s'annoncent.

L'heure n'est plus à l'attentisme et seule notre union fera notre force. Ensemble, mobilisons-nous pour défendre nos droits et en conquérir de nouveaux, car l'avenir que nous voulons, c'est à nous de le construire !

Virginie GONZALES
Secrétaire Générale de l'Ufict-CGT



© Richard Hannard

Ont participé à ce numéro :

Mickaël AMSERAYE, Ludovic BEAUPERE, Joël BOULARAN, Pascal CABANTOUS, Florian CHOLLET, Jean-Marc DAUBEUF, Charlotte GARCIA, Philippe GODINEAU, Virginie GONZALES, Christophe INNOCENT, Bruno MERCIER, Céline MILLOT, Jean-Paul RIGNAC, Sandrine ROCHE, Jean-Marc SEIGLE

Ufict-CGT Mines-Energie
263, rue de Paris - 93516
Montreuil Cedex
ufict@ufict.fnme-cgt.fr
www.ufictfnme.fr

Rédacteur en chef :
Jean-Paul Rignac

Conception graphique,
maquette :
Studio - Rivet Presse Edition

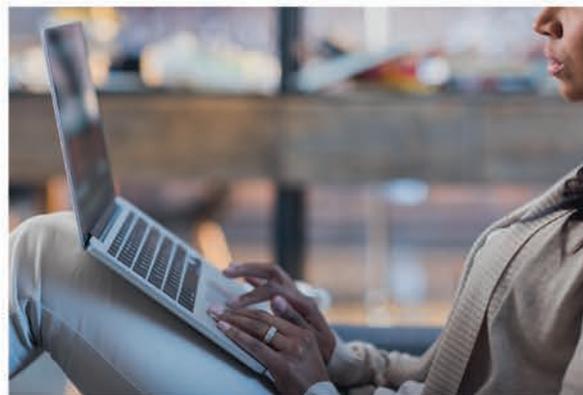
Dépôt légal : 2^e trimestre 2001 -
Bobigny
Conception et impression :
Rivet Presse Edition
24, rue Claude-Henri-Gorceix
BP 1577 - 87022 Limoges Cedex 9

Imprimé sur du papier provenant
de Suisse
Eutrophisation : Ptot 0,010kg/Tonne



SOMMAIRE

- 3** **EGA PRO**
Drôle de genre à TotalEnergies
- 5** **NUCLÉAIRE**
EPR2 : Déjà un an de retard
- 7** **DOSSIER**
Reconnaissance des diplômes
et de l'expérience professionnelle
- 12** **INTERNATIONAL**
NEOM/NESTOR
- 14** **TÉLÉTRAVAIL**
Le télétravail attaqué
- 16** **MÉTIERS EN TENSION**
ENEDIS et BRGM
en difficulté pour attirer les jeunes



© Taras Malyarevich

Drôle de genre à TotalEnergies

La discrimination positive à son paroxysme



Imaginez que vous vous présentiez à un entretien d'embauche pour un poste qui correspond parfaitement à vos compétences, en CDI, dans une grande société : une réelle opportunité à saisir ! Vous vous êtes mis sur votre trente et un, un peu stressé mais confiant car vous connaissez très bien votre sujet, puisque si c'est vous qui occupez ce poste depuis plusieurs années en tant que prestataire... Mais le recruteur a vite fait de doucher tous vos espoirs et l'entretien tourne court... car vous êtes un homme, et à CV égal, voire même s'il est un peu moins bon pour une femme, l'entreprise choisit quand même la candidate féminine en ne considérant que les CV de femmes sur ce poste ! C'est ce qui s'est passé à TotalEnergies.

**L'entretien tourne court
car... vous êtes
un homme !**

À travail égal, salaire égal !

Ce slogan, résumant des années de luttes pour l'égalité femmes/hommes dès les années 70, semble bien oublié à TotalEnergies, car face aux difficultés à équilibrer les bilans

sociaux dans une industrie à prédominance masculine, la Direction a pris le parti de forcer le trait en faveur de l'emploi féminin dans ce secteur pétrolier qui est à forte prédominance masculine. Mais une telle mesure discriminatoire est-elle une bonne solution aux inégalités de genre ?

**TotalEnergies a pris le parti
de forcer le trait en faveur
de l'emploi féminin**

Historiquement, dans un groupe du secteur pétrolier et en dehors des postes administratifs, que ce soit sur les sites opérationnels de forage, d'exploitation, de raffinage, ou des sites scientifiques et techniques, la balance des emplois est très majoritairement masculine. Par exemple, pour les sciences de la terre (géologues, géophysiciens, ingénieurs de gisement, techniciens de laboratoire...), les écarts de genres sont présents dès les écoles d'ingénieur.es, instituts et universités car seulement 1/3 de jeunes femmes choisissent ces filières. Pourtant, ce pourcentage qui découle du vivier des écoles n'est pas questionné à l'embauche.

La myopie des ressources humaines et des stéréotypes qui ont la vie dure

Lorsque, il y a une quinzaine d'années, le groupe Total a commencé à se préoccuper de la question des inégalités professionnelles femmes/hommes, c'est au travers du prisme du plafond de verre (entendez : sur les postes à responsabilité à l'exclusion de tous les autres), que la Direction de Total a porté son regard. Ces réflexions ont abouti à la création d'un réseau professionnel interne « féminin », et sur un stage « gérer sa carrière au féminin » ciblant ces salariées dirigeantes, avec déjà, un biais de lecture. Pour lutter contre les réseaux masculins des grandes écoles, créons son féminin... Et pour lutter contre la difficulté de promotion des femmes aux postes à responsabilités, concevons un stage pour leur expliquer les ressorts de la discrimination dont elles font l'objet... comme si elles ne le savaient pas ! La CGT avait alors argumenté que si formation il devait y avoir, elle devait être mixte et impliquer tous les niveaux de responsabilités. Mais il aura fallu une bonne dizaine d'années avant que ce type de stage ne disparaisse du catalogue interne et soit revisité. Une offre plus adaptée a vu le jour, tout comme les formations du style « gérer ses émotions », « le marketing de soi »...

Le réseau de femmes « Twice » (Total Woman's Initiative for Communication and Exchange), lui, perdure toujours, même si tout au long de son existence, il n'a pas été avare de stéréotypes, proposant des ateliers en coaching d'image ou des actions de mentorat professionnel. Il reste souvent perçu comme un club de filles - « girls just want to have fun » -, bien loin de proposer des outils pour promouvoir la mixité.

Ces deux exemples montrent à quel point la volonté des directions d'entreprise de corriger les inégalités professionnelles peut être à rebours des aspirations des salariées.

Corriger les inégalités professionnelles peut être à rebours des aspirations des salariées

Le long combat de la légitimité professionnelle

Outre l'écart salarial, le parcours professionnel et l'accès aux postes à (très) hautes responsabilités, les femmes ont aussi à mener une lutte de base sur la légitimité professionnelle. Elles doivent se faire une place afin que leurs compétences soient reconnues, que leur parole soit écoutée dans les métiers techniques. Cela ne s'arrête pas seulement sur le regard que leurs collègues masculins portent sur elles, mais touche également le sentiment d'auto-dévalorisation que cela génère chez elles. C'est un combat de longue haleine, et les avancées sont toujours fragiles...

L'entreprise se fait le relais du sexisme ordinaire

Lorsque TotalEnergies impose cette discrimination positive à l'embauche, cela ne fait que relancer le procès en illégitimité, instillant le sentiment que les candidates seraient recrutées du fait de leur genre et non de leurs compétences. Et donc, tout en s'érigeant en défenseuse de la cause féminine, la Direction de TotalEnergies s'y prend de la pire des manières. Elle redonne corps, une fois de plus, aux stéréotypes qu'elle prétendait combattre. Elle fait resurgir du bois le « vieux mâle blanc dominant » (pour reprendre des termes entendus jusque dans les instances de représentation du personnel). Au final, au lieu de dégenrer la question de l'embauche et de l'évolution de carrière, la Direction se fait le relais du sexisme ordinaire.

Égalité de traitement à compétences égales

Un certain nombre de managers, en désaccord avec la méthode, font le choix d'auditionner les candidats quel que soit leur genre, et s'en tiennent au CV et à l'entretien. Mais de nombreux salariés s'interrogent car ce sont toujours les RH qui ont le dernier mot. Ironie de l'histoire, ces mêmes RH avaient émis en 2021 un mémo à destination de la hiérarchie intitulé : « Recruter sans discriminer » ! Et un autre dégât collatéral est à venir : la pyramide des âges. Un déséquilibre apparaîtra dans le futur et il s'inscrira dans la durée.

La domination masculine est hélas toujours d'actualité

Les actions menées à TotalEnergies montrent bien à quel point la société n'a pas avancé sur le sujet de l'égalité professionnelle : la composition des organigrammes de direction de toutes les entreprises l'atteste, car tous les grands groupes préfèrent s'en tenir à des mesures ponctuelles, à l'emporte-pièce pour donner l'illusion qu'ils agissent. Pourtant, la cause des femmes mériterait bien mieux que ces pantalonnades. La lutte contre ces mécanismes d'inégalité entre les genres dans le milieu professionnel demande plus que jamais de s'en tenir à des principes fondamentaux : promotion des métiers techniques dans les viviers de recrutement, anonymisation des candidatures lors du choix pour le recrutement final, réduction des écarts de rémunération, évolutions de carrière dé-corrélées du genre et des contraintes familiales... Mais cela impliquerait de renoncer à la politique d'individualisation, l'un des plus grands vecteurs d'inégalité femmes/hommes, à imposer la transparence de la rémunération, un droit de voix au chapitre des syndicats lors des recrutements et dans les commissions de recours... L'éga pro a donc encore beaucoup de pain sur la planche !

L'éga pro a encore beaucoup de pain sur la planche !

EPR2 : Déjà un an de retard

Un projet très mal engagé à court terme et qui oublie le moyen et long terme !



© Sergey Nivens

Dès 2011, un Nouveau Modèle (NM) de réacteur, supposé plus simple et moins cher, est conçu pour succéder à l'EPR¹. Mais cet EPR NM est finalement remplacé par un nouveau modèle EPR2, issu d'une collaboration entre EDF et FRA-MATOME (FRA) pour coûter encore moins cher, à partir de nouvelles exigences et options de sûreté², mais sans aboutir pour autant à un avant-projet figé et solide !

Le « Basic design » EPR2 (les grandes options retenues) est supposé validé et a été livré aux équipes d'ingénierie d'EDF et à sa filiale Edvance à l'automne 2022. Mais les premières études, sur la configuration des bâtiments, sur les gros composants font apparaître des impossibilités de construction et d'installation : un seul plancher, problème du radier et du récupérateur de corium...

À la suite des alertes répétées des techniciens experts du domaine, questionnant des choix validés dans des phases amont plusieurs années auparavant, les unités d'ingénierie d'EDF se sont dotées de revues de maturité, pour statuer sur l'état des points ouverts et l'opportunité d'engager les étapes suivantes, notamment le démarrage des études détaillées.

Le résultat est un retard annoncé « officiellement » d'un an, mais ce n'est qu'un début au vu des difficultés vécues par les salariés de l'ingénierie...

Une multiplication de projets sans priorisation

Les équipes travaillent sur beaucoup trop de projets en parallèle³... tout cela crée une dispersion des ressources avec des experts qui sont obligés de papillonner sur différents sujets.

Le pilotage par les délais entraîne des défauts de qualité des livrables

De plus, le pilotage par les délais entraîne des défauts de qualité des livrables (parfois sans véritables cahiers des charges en amont !). Et la diversité des contrats de travail complexifie l'ensemble, avec des mises à disposition par les maisons mères EDF et FRA de salariés coincés professionnellement dans la filiale Edvance (vu que leur activité n'existe plus dans leurs maisons mères)... sachant que cette filiale embauche aussi directement, sous une convention moins-disante BETIC (de la branche SYNTEC). Les aspects juridiques de Propriété Intellectuelle (PIDU) pèsent sur les effets de série, sur la valorisation du REX et sur la maîtrise de l'activité et le travail au quotidien des équipes. Il faudrait mettre davantage de ressources et du temps dans la préparation des contrats pour éviter les surcoûts et retards en phase de mise en œuvre.

Des difficultés en cascade

Les réorganisations sont permanentes et la gestion en mode projets, à court termes, sous forme de task-force ou de plateau n'arrange rien. D'autant que s'y rajoute un déménagement de Paris à Lyon, avec télétravail et flex-office à la clé, sans que la logistique ne suive : bâtiments en location et livrés au fil de l'eau, avec des opérations tiroirs au fur et à mesure des arrivées sur les sites, restauration méridienne sous dimensionnée...

Si la réorganisation de l'ensemble de l'ingénierie va vite et semble s'orienter vers une vraie direction d'ingénierie, rien n'est encore vraiment fait à part des rattachements administratifs différents, avec des conséquences sur les salariés : temps de travail, localisation, périmètre d'activité, management, mobilité, évolution de carrière... avec des IRP dispersées⁴. Et que dire de la sous-traitance accrue (prêt de main-d'œuvre ?) sur des activités qui sont pérennes ? Certains prestataires assurent les mêmes activités depuis des dizaines d'années, quand d'autres ne sont pas assez expérimentés pour embrasser l'ensemble de la problématique ! Et si les embauches sont massives, ce sont des jeunes qu'il faut former, encadrer, sans qu'aucun véritable plan de compétence n'y soit associé.

La transformation numérique n'aide pas non plus

Alors qu'elle était censée simplifier le travail des ingénieurs et techniciens, elle s'avère être un échec. Même les directions avouent que l'évolution de la productivité des études est estimée à... 0,8, et encore, grâce à des solutions de contournement pour réussir à produire les livrables.

La transformation numérique s'avère un échec

Car, si reprendre tels quels des outils numériques (CAO) et des méthodes issues d'autres filières industrielles (aéronautique et automobile) était supposé sortir de l'artisanat et industrialiser l'ingénierie nucléaire, il n'en est rien, car le nucléaire est en fait plus proche des procédés des chimistes et des pétroliers... En fait, le but véritable est de pouvoir utiliser, à moindre coût, des ressources de cabinets d'études et d'ingénierie œuvrant dans ces filières. Cela ressemble donc beaucoup soit à de l'amateurisme, soit à de l'attentisme, même si la direction communique de façon agressive pour motiver les salariés et exerce une pression pour qu'ils respectent des délais intenable, tout en les culpabilisant sur les retards dans les études et sur les lancements des projets de construction...

Des solutions existent pourtant, comme des embauches massives au statut !

D'abord il faudrait figer les options et s'en tenir à des éléments validés, aussi bien en termes technologiques que de conception ou de suivi de règles d'ingénierie, alors que rien ne semble complètement défini et que tout évolue en

permanence. Ensuite, fixer des priorités, en se concentrant sur le renouvellement du parc français et les 6 tranches EPR2 déjà prévues, tout en « finalisant » proprement Flamanville 3. À l'international, il faudrait se limiter à de la veille active, transférer les études HPC à la succursale anglaise d'Edvance UK EPR-E, sinon la France risque d'être trop sollicitée en back-up à chaque nouvelle question de l'autorité de sûreté anglaise.

La priorité : se concentrer sur le renouvellement du parc français

Il faudrait aussi figer les organisations de travail et les interfaces (qui fait quoi), arrêter l'externalisation et la filialisation de l'ingénierie, et abaisser le niveau des contrats de sous-traitance, notamment en cessant tout prêt de main-d'œuvre. Il faut aussi uniformiser les contrats de travail vers le mieux disant, avec un statut d'énergéticien qui soit proposé à l'ensemble des salariés permanents de la filière. C'est possible, mais ça ne se réalise qu'au cas par cas, et cela limiterait le turn-over important, en mutant d'un contrat Framatome ou Edvance vers EDF par exemple.

Il faut aussi stopper l'externalisation et la filialisation

Enfin il faudrait embaucher massivement au statut des IEG, avec des plans de formation et de déroulement de carrière. Car les besoins dans cette filière sont énormes en nombre et sur plusieurs générations (3 ou 4 au vu de la centaine d'années à prendre en compte). Car il faut déjà compter a minima 30 ou 40 ans de travail pour cette première phase de construction et de mise en service. Mais les premières embauches sont difficiles car EDF n'est plus attractif pour les jeunes. Certains envisagent EDF comme un marche-pied vers d'autres grosses entreprises d'ingénierie... qui payent mieux !

1. 4 tranches EPR sont en exploitation (2 à Taishan en Chine, une à Olkiluoto en Finlande, et Flamanville 3 en cours de mise en service), et 2 tranches sont en construction à Hinkley Point en Angleterre (avec 2 autres en projet à Sizewell toujours en recherche de financement).

2. Les derniers jalons d'exclusion de rupture sur une partie du primaire ont été validés par l'ASN en 2021 et la maintenance préventive, tranche en marche, a été abandonnée (fini les « two rooms »), 3 boucles de sauvegarde (2+1) et non plus 4...

3. sur EPR2 (1 600 MW), sur l'EPR 1 200 MW pour la Tchéquie (avec 3 boucles primaires et non 4), sur FLA3, sur HPC, sur l'Inde (Jaïtapur 6 EPR), sur le SMR Nuward (160 MW) qui, lui aussi, change de design.

4. Comment réaliser un entretien annuel (EAP) quand votre manager n'appartient pas à votre entreprise et n'a donc pas la main, ni la connaissance, des règles RH particulières vous concernant ?

Reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle



© Belchonock

Plus que jamais, l'énergie représente un enjeu stratégique pour notre pays. Dans ce contexte, les entreprises des industries électriques et gazières (IEG) ont un rôle essentiel pour assurer la production, la commercialisation, le transport et la distribution d'énergie. Mais elles doivent également pouvoir se projeter dans le futur et anticiper les décennies à venir. Nos employeurs ont donc une grande responsabilité: celle de mobiliser et former en permanence leur personnel et d'assurer des recrutements massifs de personnel qualifié, en particulier des ingénieur.e.s, cadres et technicien.ne.s. Mais la grande diversité des diplômes, des cursus, de l'expérience professionnelle... génèrent régulièrement des évolutions de carrières très différentes du fait d'une prise en compte aléatoire de tous ces critères à l'embauche ainsi que par la suite.

Tout cela impacte les salariés et génère inévitablement amertume, démotivation et, par voie de conséquence, détériore l'efficacité globale de nos entreprises, d'autant plus quand cela finit par une démission...

Ce dossier *Options* présente un état des lieux et quelques situations révélatrices des différences de traitement au sein des IEG concernant la reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle.

La guerre des diplômes

Un patronat à la manœuvre pour payer toujours moins les qualifications



Les recrutements de cadres dans les Industries Électriques et Gazières (IEG) sont réalisés au titre de la circulaire Pers 925 (Statut des IEG et textes d'application) qui définit le Niveau de Rémunération (NR) à l'embauche en fonction de trois groupes de formation supérieure définis comme suit : Groupe I NR 190 et 200 (ex : École Polytechnique = NR 200), Groupe II NR 170, 180 et 190 (ex : École Supérieure des Arts et Métiers = NR 180), Groupe III NR 160 et 170 (ex : Conservatoire National des Arts et Métiers = NR 170).

Ces éléments dûment inscrits dans les garanties collectives, conditionnent le salaire d'embauche et influent donc sur le salaire durant toute la carrière. Ils doivent donc être appliqués équitablement à toutes et tous au regard du ou des diplômes obtenus et de l'éventuelle expérience professionnelle.

Le salaire d'embauche conditionne le salaire pour toute la carrière

Le salaire perçu est ensuite directement proportionnel à un coefficient correspondant au NR :

Salaire = Salaire national de base (SNB) x coefficient (NR) x Majoration résidentielle x échelon d'ancienneté / 100

Une Pers fixe aussi le niveau d'embauche dans un Groupe Fonctionnel (GF) qui reconnaît un niveau de qualification. Les jeunes cadres sont embauchés au GF 12, début du groupe fonctionnel pour les cadres. Les jeunes

technicien-nes supérieurs sont embauchés dans un GF et un NR en fonction du diplôme obtenu (ex : le GF 9 avec les NR 110 à 130).

Depuis le 1^{er} mai 1989, le BAC a été dévalorisé par les employeurs des IEG. Les titulaires d'un BAC technique sont désormais embauchés en GF 3 NR 30 et non plus en GF 7 NR 70 malgré la bataille menée par la CGT durant des années pour obtenir une embauche qui a été revalorisée en NR 60.

Le patronat dévalorise les diplômes pour baisser les salaires

Les employeurs poursuivent cette démarche de dévalorisation des diplômes et tentent régulièrement, depuis environ 5 ans, de dévaloriser le BTS. Ils voudraient le rétrograder du GF 8 NR 90 au GF 7 NR 80. Mais ces tentatives sont restées vaines à ce jour grâce à la vigilance des représentants CGT dans les Commissions Secondaires du Personnel.

Les employeurs poursuivent cette démarche de dévalorisation des diplômes

Les attaques patronales portent aussi sur le salaire des cadres et l'une des clés de compréhension réside dans les NFI (Nouvelles Formations d'Ingénieurs) et la réforme LMD (Licence, Master, Doctorat).

En 1990, les NFI visaient à maîtriser un double enjeu : répondre à une pénurie annoncée d'ingénieurs et permettre un accès au titre d'ingénieur aux BTS et DUT

les plus brillants. Ces NFI devaient favoriser l'émergence d'un ingénieur « différent », davantage tourné vers la technique, le terrain et la pratique, dans une période où de nombreux jeunes diplômés se ruèrent vers la finance et le conseil, des secteurs très rémunérateurs.

Cette nouvelle donne va littéralement booster le nombre d'ingénieurs, et de nouvelles écoles fleurissent sur le territoire. La balance « offre/demande » va ainsi progressivement pencher en faveur de l'offre au grand profit des employeurs.

Cela marque le vrai début de l'alternance avec de nouvelles contraintes qui pèsent sur les écoles traditionnelles : des quotas pour les jeunes issus de la filière scientifique (C hier, S aujourd'hui), quotas sur les origines sociales, parité des genres...

Car pour crédibiliser l'ascenseur social, il faut ratisser large, détecter et former les jeunes talents des classes moyennes et populaires... mais pas à n'importe quel prix.

La formation par alternance est pénalisée

En 1996, la note EDF N.96-5 (embauche des jeunes cadres et classement des formations) classe les NFI dans le groupe III au NR 160, soit au plus bas niveau de la grille statutaire pour les cadres. Mais la réalité rattrape les employeurs. Confrontés à la pénurie et la désillusion des jeunes, le Groupe EDF rédige une Décision Unilatérale de l'Employeur : DUE « DRH-D 22-09 » qui revalorise de +2 NR certaines NFI, voire +4 NR pour la prestigieuse École des Mines de Paris.

Mais la problématique des NFI n'est qu'un volet d'une démarche plus globale de la maîtrise des coûts salariaux face à la montée en compétence des salariés à l'échelle de la planète. Comment payer au rabais des cerveaux de mieux en mieux formés ? Différentes méthodes sont déjà pratiquées : création artificielle de méga sous-traitants dans l'ingénierie, filialisations, délocalisation, individualisation des rémunérations, cloisonnement et isolement des salariés, rémunérations opaques, contrôle des parcours via les réseaux sociaux...

L'Europe impose à son tour la réforme LMD adoptée en 2002 en France

Le système LMD correspond aux 3, 5 et 8 années d'études universitaires : il est désormais reconnu dans tout l'espace



européen. Au total, 48 pays y adhèrent dans le but de faciliter les équivalences et de favoriser la mobilité des étudiants au sein de ces pays.

Opportuniste, le groupe EDF décide, en catimini, de dévaloriser le diplôme « Maîtrise », sans même passer par la rédaction d'une Décision Unilatérale de l'Employeur. Initialement calé sur le GF 12 collègue cadre NR 160, ils le rétrogradent à une embauche au collègue « Maîtrise » avec GF et NR flottant au gré des envies des Unités qui réalisent les embauches. Sur le terrain, c'est un grand flou artistique où règne l'iniquité de traitement au sein des IEG. Ce ressentiment décrédibilise les narratifs que l'on peut lire sur les chartes diverses et variées de la grande parade de la "com" institutionnelle, et martelée à tout bout de champ sur l'intranet des entreprises.

Un grand flou artistique où règne l'iniquité de traitement au sein des IEG

Les directions locales tentent de justifier cette injustice par l'ancienneté de la note N.96-5 non remise à jour par les RH Groupe, l'émergence de nouvelles spécialités, la concurrence soi-disant féroce entre les grands groupes... Mais ces valorisations à la tête du client des diplômes, de l'expérience professionnelle... génèrent incompréhensions et frustrations au sein des collectifs de travail. Elles mettent les managers en difficulté lorsqu'ils doivent expliquer l'inexplicable, l'iniquité par le simple constat que l'alternant n'a pas, par exemple, suivi la voie considérée comme la plus « noble ».

« Tout le monde est égal, mais certains sont plus égaux que d'autres »

Qui n'a pas entendu un cadre, un technicien se plaindre d'une situation de discrimination en termes de reconnaissance (niveau de rémunération), vis-à-vis d'autres collègues titulaires d'un même diplôme, en particulier lors de la période d'embauche et de titularisation. C'est hélas monnaie courante...



Qui n'a pas entendu un ICT se plaindre du manque de reconnaissance ?

C'est pourquoi l'Ufict-CGT a initié sur la région Rhône-Alpes, une démarche visant à solliciter les salariés concernant leurs diplômes en leur envoyant un questionnaire visant à percevoir leur vécu, leur ressenti pour faire ressortir des situations de discrimination.

À la question : « Voulez-vous échanger avec la CGT sur ce sujet ? », la moitié de la quarantaine de sondés ont répondu par l'affirmative, ce qui démontre bien la réalité et la sensibilité du problème.

Quelques verbatims sont très évocateurs : « *Les années d'ancienneté comptent. Cependant, je trouve déplacé qu'EDF recrute systématiquement au « minimum cadre » les alternants, surtout lorsque l'alternance a été réalisée au sein même d'EDF* ». « *Je souhaitais juste m'assurer que j'ai été embauché au même niveau de rémunération que d'autres collègues de l'INSA* »...

Démissionner pour muter puis se faire ré-embaucher à EDF : le parcours chaotique d'Elsa !

Elsa (prénom modifié) a un parcours qui démontre malheureusement combien la vision RH de long terme est cruellement absente dans la posture des directions et donc des managers.

Elsa est embauchée en 2013 dans une centrale nucléaire. Diplômée d'une école d'ingénieur en alternance, son diplôme n'a pas été reconnu comme le diplôme « traditionnel » de son école car la note RH d'EDF, qui date de 1996, n'a pas évolué pour prendre en compte ce « nouveau » diplôme. Elsa est donc embauchée au plus bas niveau de rémunération du collège cadre. Comme l'entreprise se vante de laisser chacun être « acteur de sa carrière », tant en termes de choix de postes que de possibilités de mobilité interne, Elsa, lors de son retour de congé maternité émet le souhait de changer de poste

et de déménager. 6 mois après cette demande, elle se rend compte que malgré les belles paroles de son manager, celui-ci n'a effectué aucune démarche ! Dégoûtée de la situation, elle démissionne d'EDF en 2020 et retrouve rapidement un emploi d'ingénieure dans une entreprise intérimaire qui la missionne dans la région où elle souhaitait s'installer pour une activité dans le cadre d'une sous-traitance... pour l'un des centre d'ingénierie d'EDF ! Ce centre d'ingénierie, quelques jours après avoir pris connaissance du parcours et des qualifications d'Elsa, est très étonné qu'EDF ait laissé s'échapper des compétences et une expérience aussi utiles à l'entreprise. Après avoir fourni son CV, Elsa est peu après ré-embauchée par EDF, avec au passage une belle augmentation de salaire, et dans l'entité qui lui convenait.

Le patronat tire les ficelles et les marrons du feu

Un diplômé, suite à une alternance, ne sera pas nécessairement rémunéré comme un agent ayant obtenu un diplôme identique en école (sans alternance). Selon la note N96-2, un diplôme d'ingénieur classé par exemple en NR 180, peut, selon sa valorisation, n'être qu'en NR 170 lors de sa réintégration en entreprise après une période de formation continue. Pour les agents concernés, c'est légitimement vécu comme une dévalorisation de leur diplôme au motif qu'il n'a pas été réalisé dans un parcours classique.

Un diplôme en alternance sous rémunéré par rapport à un diplôme identique en école

Il est paradoxal de constater qu'EDF paye ses jeunes diplômés au « minimum syndical » alors que l'attractivité de l'entreprise est devenue problématique, au moment

crucial où il est nécessaire de relancer la filière nucléaire et de fidéliser le personnel pour des dizaines d'années, si EDF veut capitaliser l'expérience acquise par ses salariés dans les chantiers à venir !

L'Ufict-CGT a détecté plusieurs situations de diplômes élaborés en partenariat avec plusieurs grandes écoles, où EDF, de façon unilatérale, réduit de 2 NR voire plus, le niveau d'embauche. Par exemple, pour une même école, des écarts significatifs de niveaux d'embauche, peuvent aller jusqu'à 4 NR de différence.

Parfois, c'est le diplôme en partenariat avec les ITII (Instituts des Techniques d'Ingénieur de l'Industrie : association paritaire entre partenaires pédagogiques et partenaires professionnels) qui pose problème : quand l'un a fait son école en formation initiale et l'autre en alternance.

À la demande du MEDEF et des gouvernements successifs, ces programmes ont été développés pour que les meilleurs talents, issus des formations BAC+2, puissent obtenir un diplôme de cadre ou d'ingénieur à l'issue de leur formation initiale, voire au cours de leur carrière.

L'objectif était pourtant de répondre à la pénurie de diplômés face à un besoin de compétences toujours plus important. Si cela constitue une vraie opportunité pour les techniciens diplômés, la déception est immense et le sentiment d'injustice légitime, lorsqu'ils constatent qu'ils ne sont pas payés au même niveau que des collègues ayant suivi un cursus classique.

Sous payés par rapport à des collègues ayant suivi un cursus classique

Alors que les employeurs sont les premiers à vanter les bienfaits de la formation professionnelle et de l'alternance, on ne peut que constater qu'ils refusent de les payer au même niveau.

Sous-traitance et filialisation tirent aussi les salaires à la baisse

La politique de sous-traitance et l'évolution des outils industriels de ces dernières décennies ont bouleversé la répartition des qualifications dans les entreprises des IEG. Aujourd'hui, les salariés sont plus diplômés et la proportion des cadres dépasse souvent les 50 % de l'effectif. Le problème pour les employeurs est donc d'accompagner cette mutation sans pour autant payer les nouveaux bataillons de cadres au même niveau que les générations précédentes.

Les employeurs abusent de la sous-traitance, de la précarisation des emplois, de la décote des diplômés pour profiter d'une technicité de plus en plus pointue à moindre coût. L'émergence rapide et grandissante de sociétés d'ingénierie pratiquant des missions de sous-traitance comme ALTRAN ou SEGULA s'inscrit dans ce processus historique. Les jeunes – pas encore diplômés – sont d'ailleurs sollicités au sein des écoles par ces sous-traitants vantant les missions pour leurs clients prestigieux dans des filières d'avenir : Aérospatial, Automobile, Énergie, Ferroviaire, Naval, Telecom, BioSciences...



© Asier Romero Carballo

Les employeurs visent une technicité de plus en plus pointue à moindre coût

Mais au-delà de la sous-traitance, les ingénieurs de conception vont aussi être massivement orientés vers des filiales qui sont des structures hors statut (Edvance, Nuward, Hydrostadium...) relevant de conventions collectives des plus précaires (SYNTEC), voire même qui pourraient subir une délocalisation dans des pays à plus faibles coûts salariaux (par exemple au gré d'un contrat à l'international).

La grille de salaires et les Commissions Secondaires du Personnel (CSP): des outils d'égalité de traitement

La grille de classification et de rémunération ainsi que les CSP, où sont passées au crible toutes les situations individuelles, sont des outils efficaces pour lutter contre les iniquités de traitement dans les IEG. Il ne s'agit pas d'uniformiser les carrières car chaque parcours professionnel est différent, mais perdre 4 NR dès l'embauche, avec une fréquence d'attribution ensuite de 1 NR tous les 3 ans, c'est attacher un boulet de 12 années de retard à ces jeunes diplômés méritants, avec en corollaire une amertume au regard des efforts réalisés et des perspectives dans l'entreprise.

C'est pourquoi l'Ufict-CGT engage un travail de recensement de ces situations et revendique :

- la transparence des règles du jeu en termes d'évolutions,
- le lien entre grille de classification et grille de rémunération pour rémunérer les qualifications initiales et professionnelles,
- des repères d'embauche dès la sortie d'école,
- de reconnaître l'engagement et l'expérience professionnelle,
- une indexation automatique des salaires sur l'inflation, à l'instar de la Belgique qui pratique l'échelle mobile des salaires,
- des coefficients d'ancienneté pour fidéliser les agents,
- des augmentations individuelles transparentes, contrôlées par les Commissions Secondaires du Personnel, et partagées dans les équipes.

Car le salaire doit être la juste reconnaissance du travail accompli et des efforts consentis pour traduire l'investissement, la qualification, l'implication des salariés, les heures de travail effectuées. La rémunération est trop souvent la variable d'ajustement des employeurs au profit des actionnaires et au détriment des salariés et des investissements.

Reconnaître tous les diplômés à leur juste valeur, tout comme l'expérience professionnelle, n'est que justice afin de garantir équité et transparence ! L'Ufict-CGT revendique donc l'ouverture d'une négociation, au niveau de la Branche des IEG pour un nouveau texte qui permettrait de clarifier et de stabiliser les niveaux de rémunération des diplômés Ingénieurs, Cadres et Techniciens à l'embauche, comme au cours de la carrière.

NEOM/NESTOR

Un projet pharaonique qui nécessite une réflexion éthique à plusieurs échelles...



NEOM est le nom de cette ville nouvelle et futuriste, située au nord-ouest de l'Arabie Saoudite, à proximité de la Jordanie, de l'Égypte et d'Israël, et dont « The Line » est l'aspect le plus emblématique. C'est une ville « intelligente », conçue pour ne pas émettre de carbone, sans voitures, ni rues. Ce projet urbain, en plein désert, est constitué de deux parois en miroir, séparées d'environ 200 m, hautes de 500 m... sur 170 km de long !

NEOM : 2 parois en miroir, hautes de 500 m... sur 170 km de long

NEOM est conçue pour fonctionner en économie circulaire, zéro carbone, et sa conception révolutionnaire vise à réduire l'étalement urbain et améliorer la qualité de vie. Les résidents y bénéficieront de valets robotisés, de taxis drones volants, d'accès internet à haut débit sans fil, de plages phosphorescentes et même d'une lune artificielle. Mais tout cela, c'est de l'affichage !

Quid du respect des droits de l'homme et de l'environnement ?

Si la première partie des travaux devrait être achevée en 2025, NEOM suscite de nombreuses controverses. En effet, 20 000 membres de la tribu des Howeitat risquent d'être expulsés et deux membres de cette tribu ont été condamnés

à mort en octobre 2022 à la suite de leur refus de quitter leur village (Documentaire Arte mis en ligne le 26/06/2024).

NEOM, c'est aussi une société privée, dont il est possible d'acheter des parts en bourse.

Quelle sera la répartition sociale des occupants de NEOM ? Il est mis en avant qu'il y aurait beaucoup d'étudiants, donc que cela engendrerait une mixité sociale. Des étudiants, cependant, issus de populations aisées, des élites, des ultra-riches qui se retrouveront dans des jardins d'Éden situés aux étages, tandis qu'un prolétariat misérable vivra dans l'obscurité entre ces murs interminables ?

Cerise sur le gâteau, une région de NEOM, nommée Trojena, a été choisie pour accueillir les IX^{èmes} Jeux asiatiques d'hiver en 2029. Ce sera la première station de ski en plein air du Moyen-Orient, située entre 1 500 à 2 600 mètres d'altitude : une hérésie environnementale !

Des ambitions déjà remises en question

Les retards sont déjà tellement importants que cela interroge sur ce qui sera réellement opérationnel un jour. L'Arabie Saoudite, sans contester la remise en question de l'ensemble du projet, reste floue sur ce qui émergera réellement. L'usine de dessalement d'eau de mer a été annulée. Les travaux de la station de ski prévue pour les Jeux Asiatiques peinent à démarrer, et au vu des photos actuelles, on se demande comment il serait possible de terminer les aménagements prévus avant la date des Jeux.

EDF étudie une STEP pour ce projet démesuré

NESTOR, qu'il faut traduire par NEOM STORAGE, est un projet de STEP (Station de Transfert d'Énergie par Pompage) porté par le Centre d'Ingénierie Hydraulique (CIH) d'EDF depuis 2020, via sa Direction Internationale pour l'Arabie Saoudite. Si au départ cette STEP ne devait qu'alimenter NEOM en électricité verte, il est aujourd'hui envisagé de connecter NESTOR au réseau Saoudien, et donc à la population Saoudienne, vu le retard et les remises en question de nombreuses parties du projet « The Line ».

Cette annonce fait suite notamment au reportage de France Inter (Secrets d'info, mars 2024) et aux articles de presse qui ont suivi. Tous dénonçaient un projet pour "riches touristes happyfew", au détriment de la population Saoudienne. « NESTOR, pour renforcer le réseau Saoudien et donc la population », c'est la rhétorique reprise maintenant par EDF et le CIH, qui affirment que sans ce renforcement, NESTOR aurait des soucis de dissipation d'énergie en attendant la fin du projet NEOM. Néanmoins le but ultime reste bien d'alimenter en électricité NEOM...

Au premier semestre 2024, le CIH était sollicité pour établir un criblage et un pré design de STEP, avec la rédaction

d'un Avant-Projet Sommaire (APS) et d'un Avant-Projet Détaillé (APD). Le livrable attendu (reference design) intégrant le coût et la conception, permettra ensuite aux Saoudiens de lancer des appels d'offres pour établir un cahier des charges en vue d'une consultation de réalisation et de suivi de chantier. Sur NESTOR seul, les agents du CIH vivent un projet « en dent de scie ». Tantôt il faut remettre un basic design, tantôt on parle de volonté de lancer un appel d'offres pour être concessionnaire à part entière, donc le basic design ne ferait plus sens...

En 2024, plus de 30 agents du CIH ont travaillé sur NESTOR

Déjà plus de 30 agents du CIH ont été sollicités pour travailler sur NESTOR en 2024. Techniquement, ils trouvent ce projet passionnant mais se posent de nombreuses questions, notamment liées aux impacts de NESTOR intégré à NEOM, sur les droits humains, environnementaux et sociétaux.

La CGT est très critique sur ce projet

EDF travaille à de nombreux projets à l'international, aussi bien dans l'hydraulique que dans le nucléaire... et malheureusement, rarement avec des gouvernements vertueux... Mais si certains projets contribuent à améliorer la situation des populations locales, comme le barrage de Nam Theun au Laos, les EPR en Chine..., le projet NESTOR est très loin de s'inscrire dans ces types de projets, comme évoqué précédemment. La CGT ne voit, dans ce projet, aucune amélioration pour les populations locales.

La CGT ne voit aucune amélioration pour les populations locales

C'est pourquoi la CGT du CIH revendique que, pour chaque projet à l'international, l'entreprise s'assure du bénéfice/risque du projet, afin d'évaluer les intérêts propres d'EDF (parfois dépassés par des intérêts géopolitiques de la France).

Quel impact sur l'image d'EDF de ces projets? Quelle finalité sociale de ces projets (ici, l'électrification pour les populations, ou pour une station de ski en plein désert réservée aux ultra riches?). EDF doit aussi s'assurer qu'il n'y a pas d'impacts environnementaux trop forts, ni de risques d'atteinte aux droits humains, et ceci même si l'entreprise n'est qu'un des contributeurs. Il en va de sa responsabilité sociale.

Électrification pour les populations ou pour les ultra riches?

Pour la CGT, il faut s'assurer de l'évolution du bénéfice/risque tout au long des projets, sans que les lignes rouges définies par les recommandations de l'ONU ou d'autres organismes internationaux ne soient dépassées.

Car face à des projets comme NESTOR, les agents sont partagés entre l'intérêt à réaliser un bel ouvrage technique et les impacts sociaux et environnementaux négatifs inhérents à NEOM. Il est hors de question que des choix d'entreprise soient la cause de tensions entre agents.

La CGT, tout en restant à l'écoute des agents, les invite à avoir une réflexion éthique à plusieurs échelles : vis-à-vis de leur activité propre, du projet final, de la position du groupe dans ce pays.



Le télétravail attaqué

Des entreprises, réticentes, tentent de faire machine arrière

La crise sanitaire a propulsé le télétravail au cœur de nos vies professionnelles et a redessiné les contours du monde du travail. Cependant, alors que beaucoup de salariés plébiscitent cette nouvelle organisation, de nombreuses entreprises cherchent à faire machine arrière, révélant le fossé grandissant entre les aspirations des travailleurs et les réticences d'un patronat ancré sur des modèles plus traditionnels...

Le télétravail plaît aux salariés et les statistiques le prouvent

En 2023, 33 % des salariés français pratiquaient le télétravail au moins une fois par semaine, et cela atteint 75 % chez les cadres. Les salariés sont ainsi présents au bureau 3,5 jours par semaine en France, contre 3,1 jours dans le monde (étude JLL de novembre 2023). Et cet engouement pour le télétravail ne faiblit pas : un sondage OpinionWay de décembre 2023 révèle que 63 % des salariés préfèrent un emploi permettant de travailler depuis le lieu de leur choix, sans contrainte de fréquence ou de distance. Cette préférence est encore plus marquée chez les femmes (67 %) et les jeunes de 18-34 ans (70 %).

1/3 des salariés pratiquent le télétravail au moins une fois par semaine (3/4 chez les cadres)

Mais le patronat est réticent

Malgré cet engouement, certaines entreprises voudraient limiter cette pratique. Selon OpinionWay, 71 % des entreprises françaises imposent désormais des jours de présence obligatoires au bureau, et cette volonté de retour au présentiel est particulièrement marquée dans les grandes entreprises. Les arguments avancés par les employeurs sont variés : des préoccupations liées à la productivité, la préservation de la culture d'entreprise, les difficultés de management à distance. L'étude JLL révèle que les gains de productivité sont désormais vus comme la troisième raison d'inciter à retourner au bureau, après les enjeux de préserver le collectif et de culture d'entreprise.

71 % des entreprises imposent des jours de présences obligatoires au bureau

ENGIE SA impose à ses salariés de retourner plus souvent au bureau

L'entreprise avait mis en place un accord télétravail (TT) après la crise Covid qui autorisait 2 jours de télétravail par semaine avec une enveloppe annuelle de 45 jours de flexibilité supplémentaire. Sous couvert de préoccupations liées à la santé et à la sécurité des salariés, la direction d'ENGIE SA envisage désormais de réduire significativement ces dispositions en supprimant l'enveloppe annuelle de 45 jours, tout en réduisant de 33 % le télétravail pour les salariés travaillant 5 jours/semaine (et de 50 % pour ceux sur 4 jours). Cette décision, prise à la veille des congés d'été, et à quelques mois de l'échéance de fin de l'accord TT actuel, a suscité une vive opposition des organisations syndicales. La direction justifie cette nécessité d'être majoritairement présent au bureau par sa responsabilité d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés. Elle argumente que détecter des signaux faibles de Risques Psycho Sociaux (RPS) serait compliqué dans le cadre du télétravail... Mais cela n'est perçu que comme un prétexte par les syndicats, qui y voient plutôt une volonté de contrôle accru des salariés.

Réduire le TT aurait des répercussions négatives sur les salariés mais ils résistent

Le négatif concerne aussi bien le plan financier que la qualité de vie au travail, et financièrement, l'impact est significatif. Selon l'ADEME, un salarié télétravaillant 2,5 jours par semaine économise en moyenne 2 000 € par an en frais de transport, restauration et garde d'enfants. Retourner en présentiel à temps plein représenterait donc une perte financière conséquente pour les salariés.

2 000 € par an d'économies pour un salarié en télétravail 2,5 jours par semaine

Mais au-delà de l'aspect financier, c'est toute l'organisation de la vie personnelle et professionnelle qui serait remise en question. Les télétravailleurs gagnent en moyenne 72 minutes par jour, principalement réinvesties dans la vie familiale et les loisirs (source INSEE). Un retour au présentiel à temps plein priverait les salariés de ce précieux temps gagné.

72 mn par jour gagnées pour les télétravailleurs avec moins de fatigue et de stress



La santé et le bien-être des salariés sont également en jeu. Une étude de l'ANACT révèle que 79 % des télétravailleurs ressentent moins de fatigue et 75 % moins de stress. Un retour forcé au bureau aurait donc des conséquences négatives sur la santé physique et mentale des employés. D'ailleurs, 50 % des salariés envisageraient de quitter leur emploi si leur entreprise imposait un retour à 100 % en présentiel selon OpinionWay et cela grimpe même à 64 % chez les 18-34 ans.

À ENGIE SA toutes les organisations syndicales représentatives, réunies en intersyndicale et soutenues par les salariés, ont quitté la table des négociations TT. Elles exigent une prorogation de l'accord TT actuel et la mise en place d'un calendrier de négociation respectueux du dialogue social, en dehors de la période estivale.

Impulser de nouveaux modèles de travail pour le futur

Restreindre le télétravail apparaît comme un combat d'arrière-garde du patronat car l'organisation du travail du futur doit évoluer vers des formes d'organisation plus souples, plus respectueuses des salariés et de l'environnement. Une étude du World Economic Forum indique que 84 % des employeurs vont digitaliser leurs processus de travail d'ici 2025, impliquant de fait une augmentation significative du télétravail.

Le télétravail est également un enjeu écologique majeur. Selon l'ADEME, il réduirait de 30 % les émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements domicile-travail. Plutôt que de chercher à revenir en arrière sur le TT, les entreprises devraient plutôt accompagner cette évolution

et l'encadrer de manière juste et équitable. Cela passe par une refonte des pratiques managériales, une confiance accrue envers les salariés et une meilleure prise en compte de leurs aspirations.

Mais le décalage est croissant entre les attentes des salariés et les politiques de certaines entreprises en matière de télétravail. Le cas d'ENGIE SA n'est qu'un exemple parmi d'autres de cette tendance.

Face à cette situation, il est crucial que les organisations syndicales, les employeurs et les pouvoirs publics s'engagent dans une réflexion approfondie sur l'avenir des modes d'organisation du travail.

Le télétravail ne doit pas être vu comme une faveur. Il est désormais un droit à part entière, qui doit être mieux encadré par des accords collectifs protecteurs et équitables. Les entreprises qui sauront s'adapter à ces nouvelles attentes et qui mettront en place des modèles de travail flexibles et respectueux des salariés seront mieux armées pour attirer et retenir leurs salariés. À l'inverse, celles qui s'obstineront à retourner à un modèle de travail pré-Covid risquent de se heurter à une résistance croissante de leurs employés et à des difficultés de recrutement.

Le télétravail n'est pas une mode passagère, mais une évolution profonde de notre rapport au travail. Il est néanmoins indispensable de mieux l'encadrer, et veiller à ce que les conditions de travail ne se dégradent pas. C'est une opportunité de repenser l'organisation du travail au bénéfice de tous : salariés, entreprises et société dans son ensemble. Il est donc temps que toutes les parties prenantes en prennent pleinement conscience et agissent en conséquence.

ENEDIS et BRGM en difficulté pour attirer les jeunes

Tout comme la filière nucléaire, ces entreprises peinent aussi à recruter et à former



© Campana Ludovic

Travaux Sous Tension HTA à ENEDIS : une filière professionnelle en danger

À ENEDIS, la liste des métiers en tension s'élargit dangereusement. Après l'ingénierie, ce sont les techniciens des Travaux Sous Tension (TST) Haute Tension (HTA) qui rechignent à postuler. Leur expertise et leur technicité, reconnues mondialement, a permis à EDF de se développer à l'international. Leur rigueur et leurs modes opératoires d'intervention ont inspiré de nombreux pays voisins dans l'intervention sur les réseaux de distribution HTA. Ce savoir-faire est précieux et indéniable, car intervenir sous tension évite des heures de coupures pour travaux, au grand profit des usagers.

Malgré cette expertise, l'accès à ces métiers est compliqué

Faute de reconnaissance et de véritable parcours professionnel les compétences se perdent et cela pourrait menacer à terme l'autorisation d'intervenir sur le réseau et donc la pérennité du métier. En effet, ces salariés doivent avoir reçu une formation spécifique et pratiquer un nombre minimum de chantiers avec différentes méthodes de travail, pour évaluer leur technicité et compétences à travailler sous tension. Ce contrôle est effectué par un organisme certifié (SERECT), avec des audits réguliers et il délivre ce sésame

prérequis pour intervenir sur les réseaux Haute Tension. Comme pour l'ingénierie en 2015, la direction avait déjà identifié des problématiques d'attractivité et avait lancé le projet « Emplois et Transformations TST HTA » qui proposait des revalorisations de classification, rémunérations et Parcours Professionnels en 2016. Mais encore une fois, ENEDIS n'est pas passée de la parole aux actes...

Des techniciens peu reconnus au BRGM et « démarchés » par le privé

Au Bureau de Recherche Géologique et Minière (BRGM) aussi, nombre des missions ne pourraient être menées sans l'expertise des techniciens de terrain : mesures géophysiques, études pour la gestion et la protection des ressources du sol et du sous-sol... Une des activités régulières, placée sous les feux des projecteurs, est le suivi du niveau des nappes phréatiques. Elle requiert une implication très forte de la part des techniciens des antennes régionales : présence terrain, nombreux déplacements avec découchés, grande réactivité pour le maintien en état de fonctionnement du réseau de mesure. Le niveau d'étude de ces techniciens est en général BAC + 3 complété par des formations de pointe. Pourtant, leurs rémunérations n'ont cessé de baisser en euros constants et sont de seulement 1,6 SMIC. De plus, le blocage des carrières au BRGM limite drastiquement toute progression professionnelle : 23 passages de Technicien Agent de Maîtrise (TAM) à Ingénieur Cadre (IC)... ces dix dernières années !

Nombre d'entre eux sont aussi démarchés par des bureaux d'études privés qui, eux, reconnaissent et apprécient ce fort niveau d'expertise, leur offrant de meilleures perspectives salariale et de carrière. De fait, le recrutement devient difficile au BRGM et le turn-over progresse : l'ancienneté moyenne est en chute libre (21 ans en 2010, 11 ans aujourd'hui), à l'image de la population globale des TAM, divisée par deux depuis 2010 !

La CGT du BRGM n'a eu de cesse d'alerter la direction qui fait la sourde oreille, ou déplore la situation sans réellement agir. Cela doit changer, car il en va de la pérennité des missions fondamentales de cet Établissement.