

LA PAROLE

AUX MAÎTRISES ET TECHNICIEN-NES



La population technicien-nés et agents de maîtrise est devenue, au fil du temps, le cœur de nos entreprises. Ses effectifs déjà majoritaires sont en constante progression (+ 4,6 % de 2004 à 2007, données Insee). Si tout le monde s'accorde à dire que vous occupez une place singulière dans les entreprises, quelle perspective d'avenir vous offre-t-on ? Interface entre les ouvriers, les employés et l'encadrement, recrutés pour votre technicité, vos connaissances, votre adaptabilité, vous êtes au centre de toutes les transformations et réorganisations menées ces dernières

années. À votre entrée dans l'entreprise, vous êtes le plus souvent injecté(e)s dans les services pour accélérer *la modernisation des organisations*, pour en doper la productivité comme ils disent. Et après !

La diversité de vos professions pourrait laisser penser que rien ne rapproche un(e) comptable, un(e) manager, un(e) gestionnaire de contrat de travail, un(e) chargé(e) d'affaire, un(e) technicien(ne) de laboratoire ou un(e) commercial(e)...

Il est vrai que pour votre population, plus que pour toute autre, votre métier imprègne assurément la réalité qui fait votre quotidien, celle qui limite votre horizon. Mais les premiers témoignages que nous avons recueillis pour réaliser ce document mettent en évidence les fortes similitudes de situation, que l'on soit technicien(ne) au CEA, agent de maîtrise travaillant à la branche commerce, dans une centrale nucléaire, technicien(ne) d'exploitation d'ERDF ou encore géologue chez Total. Ces témoignages ne décrivent-ils pas une identité commune ? Et alors, nous direz-vous ! N'est-ce pas, justement, la difficulté de percevoir cette identité commune qui limite les capacités de notre profession à faire prendre en compte ses attentes ?

En vous donnant la parole, c'est le pari que nous faisons : construire avec vous les repères revendicatifs qui donnent du sens à l'avenir de tous les technicien(ne)s et agents de maîtrise. Le questionnaire que nous mettons à votre disposition se veut un espace d'échange entre vous et avec nous sur ce que vous pensez de votre métier, de son évolution et de sa reconnaissance. Un espace de construction pour imaginer votre avenir, votre parcours professionnel... Un espace de dialogue pour, qu'en toute liberté, vous puissiez exprimer votre avis, vos attentes et vos idées pour faire évoluer la situation.

La démarche que nous vous proposons n'a rien à voir avec le énième sondage organisé par les directions, censé mesurer votre niveau d'intégration aux stratégies des entreprises. Nous voulons, avec ce questionnaire, aller à votre rencontre. Nous voulons aller encore plus loin et dépasser le constat de la simple description de votre situation pour nous donner les moyens d'élaborer ensemble des propositions. Ainsi, vous pourrez faire entendre votre voix à chaque instant, dans tous les IRP et toutes les négociations.

Les militants de l'Ufict-CGT vous donnent rendez-vous pendant plusieurs semaines, voire plusieurs mois, car nous avons l'ambition de dialoguer avec plus de 15.000 technicien(ne)s et agents de maîtrise. Pour finaliser cette première étape, nous organisons début octobre des Assises nationales où chacun d'entre vous pourra participer.

Contact Ufict
ufict@ufict.fnme-cgt.fr
www.energict-cgt.fr

Votre regard sur le travail nous intéresse. C'est pourquoi, l'Ufict CGT s'engage dans une campagne au long cours dont l'objectif est de mieux connaître vos aspirations.

Pour l'amorcer, nous avons eu un premier échange avec des agents de maîtrise et technicien-nes issus du secteur de l'énergie (la distribution d'électricité et de gaz, le pétrole, le commerce, le CEA, le nucléaire).

Ils, elles nous donnent leurs impressions sur le contenu et l'évolution de leur métier, la reconnaissance et le salaire ou encore le déroulement de carrière et la formation.

CARRIÈRE : PARCOURS SEMÉ D'EMBÛCHES

Que l'on sorte du système éducatif ou que l'on soit déjà expérimenté, quand on rentre dans une entreprise, on aspire rapidement à pouvoir trouver sa place, faire valoir ses compétences et évoluer. Cela est d'autant plus fort quand on rentre dans des entreprises à vocation industrielle comme celles de l'énergie : on attend de sa contribution à la finalité sociale de ces entreprises la reconnaissance de son travail au travers d'un déroulement de carrière.

Tassement vers le bas...

D'emblée, ce qui caractérise les témoignages, c'est un double constat : un manque de reconnaissance dans le travail et des possibilités de plus en plus limitées de faire évoluer son parcours professionnel.

Christophe*, jeune technicien supérieur, huit ans d'ancienneté, dit ressentir une certaine déception due au manque de reconnaissance de son travail et à l'inexistence d'évolution dans son métier. Une bonne partie de ses activités et de ses responsabilités en management relevaient précédemment d'un emploi de cadre. Non seulement, ce transfert de compétence au niveau de la maîtrise ne lui est pas reconnu, mais ce « tassement vers le bas » génère une compression de la pyramide qui rend beaucoup plus difficile son évolution, notamment vers le collège cadre.

Julien*, après deux années de BTS en alternance, a été embauché dans un emploi de technicien à ERDF avec une obligation d'être immédiatement opérationnel. Après avoir obtenu un reclassement au bout de deux ans, sa situation stagne durablement alors qu'il est monté en compétence et qu'il est même amené à diriger. Philippe est ingénieur au CEA. Embauché comme technicien supérieur avec un BTS, sa qualification il l'a obtenue grâce à un cursus de formation en école d'ingénieur

car, précise-t-il, au CEA, « le contingent de techniciens qui passe ingénieur au mérite est dérisoire, de l'ordre de 1 % en 2004 ! ».

Roger*, lui travaille dans une centrale nucléaire. En 1983, avec son bac technique, il est rentré comme jeune technicien en collège maîtrise. Il témoigne de l'arbitraire qui peut exister avec sa direction en termes de reconnaissance et d'évolution de carrière. Proche de la retraite, il n'envisage pas de passer cadre, « c'est beaucoup trop de contraintes au regard du salaire et des charges de travail. » Le passage cadre ou dans des fonctions d'encadrement ne doit pas être la seule perspective pour progresser, l'évolution au sein de la fonction de technicien pour des agents de maîtrise devrait être possible.

Pour évoluer, il faut être mobile ?

En effet, l'accès au collège cadre est bien souvent conditionné à une forte mobilité géographique. Ainsi, certains salariés ne déclarent pas l'intégralité de leurs diplômes au moment de l'embauche pour ne pas être cadre et rester ainsi dans leur région.

La mobilité n'est pas choisie mais souvent imposée : « Pour évoluer, il faut être mobile ». Isabelle* qui travaille à la branche commerce de GDF ne peut espérer de promotion sur place. Son passage dans un emploi de responsable d'équipe devait s'accompagner d'une mutation sur Nantes. « Quant au passage d'agent de maîtrise à cadre, c'est après une mobilité, et cela demande un gros effort personnel sans aucune certitude quant au reclassement. » Véronique, quant à elle, constate que, chez Total, la sous-traitance et l'externalisation d'activités à forte technicité ou spécialisation, est un frein au déroulement de carrière et génère une perte de compétence qui ne peut être que préjudiciable.

*Les prénoms des personnes interviewées ont été modifiés pour garantir leur anonymat.

SALAIRE ET RECONNAISSANCE : PEAU DE CHAGRIN

Tous les témoignages, sous des façons diverses, pointent l'insuffisance des rémunérations. Pour certains, « *Si le salaire reste attractif, c'est grâce aux rémunérations périphériques : astreinte, heures supplémentaires majorées, intéressement, mais aussi les activités sociales, le tarif agent, le 13^{ème} mois.* » Sans cela, Christophe serait parti ailleurs. Pour d'autres, l'intérêt du travail l'emporte sur l'insatisfaction salariale.

Ma compétence n'est pas reconnue

Les jeunes technicien-nes supérieurs (titulaires d'un bac +2) ne sont pas en dehors de cette problématique et souffrent d'une absence de reconnaissance des qualifications. Que l'on tienne un rôle de cadre responsable d'une équipe de dix personnes, que l'on soit référent dans le choix de matériel, que l'on anime des réunions et mette en œuvre des procédures, un seul reclassement en sept à neuf ans d'ancienneté dans l'entreprise procure une grande insatisfaction. Cela conduit à ce sentiment :

« *Ma compétence n'est pas reconnue, je devrais être a minima GF* 10. Ce manque de reconnaissance de mon travail et l'absence d'évolution de carrière me laisse un goût amer.* » Pour certain, dès le salaire d'embauche, c'est la désillusion : « *mon salaire de technicien supérieur de 1.110 euros en 1997 au CEA était loin de ce qu'on m'avait promis étudiant.* » Ainsi, la perspective d'un meilleur déroulement de car-

rière passe par une formation longue, même si durant cette période, le risque est de se voir attribuer... aucun avancement. Cette formation ne vient pas toujours répondre à une aspiration à occuper un emploi plus valorisant mais « *passer de technicien à ingénieur est, en partie, pour percevoir un salaire plus décent.* »

Le passage maîtrise-cadre s'effectue de différentes façons suivant les secteurs, mais est de plus en plus contraint. « *Au CEA, on classe les cadres et ingénieurs en annexe 1, les techniciens et ouvriers en annexe 2. Changer d'annexe est très compliqué.* »

Pour d'autres, le passage dans le collège cadre engendrerait plus d'inconvénients que d'avantages. Des agents de maîtrise gagnent mieux que certains cadres car se font payer leurs heures supplémentaires, alors « *passer cadre n'est pas pour moi une bonne chose, je ne vois aucun intérêt à faire des heures supplémentaires sans être payé.* » De plus, une fois passés dans le collège cadre, certains agents de maîtrise « *ne sont pas reconnus en tant que tel et évoluent moins vite que des cadres diplômés.* » Cela est vrai aussi pour des techniciens passés ingénieurs grâce à la formation. « *Ils se retrouvent dans une situation intenable : alors qu'ils ont le diplôme d'ingénieur, ils continuent à travailler comme technicien et à toucher le salaire d'un technicien. Cette situation peut durer des années...* »

* GF : groupe fonctionnel dans la grille des Industries Electriques et Gazières (IEG).

TRAVAIL : TROP OU PLUS ASSEZ

Bien que les conditions de travail se dégradent progressivement, les technicien-nes et agents de maîtrise trouvent globalement un intérêt à leur métier. Certains déclarent même : « *J'ai un boulot qui me plaît et où je m'épanouis.* » Ils sont bien souvent encore « *fiers de travailler dans une grande entreprise de service public.* »

Le métier a évolué... en mal ?

Le métier a évolué avec l'utilisation de l'informatique. À Total, Véronique considère avoir « *de moins en moins de boulot et de plus en plus de diaporamas à faire. Le métier, il s'est désintégré.* » À ERDF, « *la réglementation s'est beaucoup alourdie et avec la suppression des assistantes, les opérateurs doivent assurer toute la rédaction d'un dossier.* » Dans le même temps, un gros transfert de responsabilités s'opère de l'encadrement vers la maîtrise : « *Il y a huit ans, c'est un cadre qui avait ces responsabilités.* »

Que l'on soit dans les IEG ou dans les autres secteurs, « *la charge de travail s'est accentuée... suite aux départs*

à la retraite non reconduits. ». Cette situation est amplifiée du fait qu'« *il y a de nombreuses astuces, connaissances pratiques qui quittent à jamais l'entreprise avec les départs massifs en retraite...* ». Très souvent, « *il manque de personnel, les activités sont à flux tendu.* »

Fréquemment, les heures supplémentaires ne sont pas comptabilisées ou quand elles le sont, ce n'est pas à leur juste mesure. Par exemple, pour cet agent qui travail de 8 h le matin à 19 h sur quatre jours par semaine : « *on nous crédite un nombre d'heures de jours de congés. J'ai eu 2 jours l'année dernière et 3 cette année. Autant dire que ce n'est pas grand-chose.* »

Le savoir-faire s'envole

L'externalisation des activités a des conséquences sur l'emploi et le savoir-faire : « *Sur le service, on est plus que 5 techniciens... sur 20-25 auparavant ! On n'a plus de contacts et plus personne en interne qui sait faire. Le savoir-faire s'envole...* » Cela conduit à des aberrations comme celle-ci : « *au moment où je domine enfin le boulot, c'est passé à la sous-traitance.* »

Manager ou pas ?

Cette population dite intermédiaire se trouve bien souvent dans un contexte particulier. Elle est « *autonome dans le travail et dans les décisions, sans forcément le soutien de la hiérarchie.* » Tout en n'étant pas cadre, nombre de ces salariés peuvent être amenés à avoir des responsabilités de management. « *De fait, je suis manager, mais de droit, je ne le suis pas.* » Au quotidien, ils sont au contact des salariés, contrairement aux chefs d'équipes qui n'ont pas cette relation de proximité. Ils gèrent les absences, font de l'accompagnement social, font preuve d'une grande écoute mais, par exemple, ne gèrent pas les entretiens individuels. Ainsi, Isabelle « *est comme un sas entre l'équipe et le chef d'équipe, c'est fatigant.* » Christophe, lui « *fait tampon entre la direction et l'exécution. Ce n'est pas toujours simple à vivre.* » Enfin « *s'il y a un conflit social* », l'agent est responsable en tant que manager : « *vous n'avez pas su gérer la com...* » lui reprochera sa hiérarchie.

LE QUESTIONNAIRE

Co-réalisé par les membres de la branche Tam (Technicien-nes Agents de Maîtrises) de l'Ufict mines énergie et l'institut *Enquête et Opinion*, ce questionnaire regroupe des questions sur la définition de votre métier, le contenu et le sens de votre emploi, l'autonomie, ou encore votre évolution de carrière, votre temps de travail, le salaire, la reconnaissance et, enfin, vos attentes syndicales.

Le questionnaire est anonyme. Il vous sera diffusé par mail et/ou sous forme papier, par les syndicats Ufict et CGT locaux. Cela ne vous prendra que quelques minutes... Une fois rempli, vous le remettez à votre syndicat ou vous l'adressez à l'Ufict national.

Les premiers résultats seront connus dès la rentrée de septembre. Nous vous les communiquerons au niveau de votre département ou de votre région. Ces restitutions seront une nouvelle fois l'occasion d'échanges et de constructions collectives.

Si vous avez des questions, vous pouvez contacter Isabelle Michel, responsable de la branche Tam :
i.michel-raimbault@orange.fr
ainsi que les membres du syndicat Ufict et/ou CGT de votre site.

LES PROCHAINS TAM TAM

publications qui s'adressent
aux Technicien-nes
et Agents de Maîtrise

Dans le cadre de cette campagne
*La Parole aux technicien-nes
et agents de maîtrise,*
la branche Tam
va sortir des expressions
Tam Tam sur :
le management,
l'apprentissage,
l'externalisation de la technique,
le passage cadre ou ingénieur,
la formation des agents
et des formateurs.

Bulletin de contact ou de syndicalisation

**Bulletin à renvoyer au syndicat Ufict-CGT de votre site
ou à Ufict-FNME*, 263 rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex
e.mail : ufict@ufict.fnme-cgt.fr**

Je souhaite me syndiquer

Je souhaite prendre contact

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code postal :

Ville :

Entreprise :

Département :

E-mail :

Téléphone travail :

Téléphone personnel :

* FNME : Fédération Nationale des Mines et Énergie