JOURNÉE D'ACTION

Démantèlement du secteur de l'énergie

QUEL AVENIR POUR L'ENCADREMENT ?

Le contexte

Depuis plusieurs mois, notre secteur est sous la menace de projets destructeurs, qui prennent le nom d'Hercule à EDF ou Clamadieu à ENGIE, menés en catimini et sans aucun véritable débat ni concertation sociale. Ces projets ne répondent aucunement aux enjeux du moment : en pleine crise sanitaire, économique et sociale, le secteur de l'énergie devrait être vecteur, à travers ses missions de service public, de solidarité, de protection et d'indépendance nationale.
Pourtant il s'agit ni plus ni moins de donner des gages aux intérêts privés : par exemple à EDF ils seraient la contrepartie d'un accord sur les tarifs d'accès à la production d'électricité nucléaire (ARENH) vendue aux autres fournisseurs….

Rappelons les véritables objectifs de ces plans : ils sont guidés par une logique boursière, qui s'apparente souvent à la création de « bulles financières ». En coupant EDF en plusieurs morceaux, le but est de vendre les morceaux les plus recherchés aux futurs actionnaires, en les dissociant des activités « peu appréciées » du fait de leur risque (par exemple le démantèlement des centrales nucléaires). Aucune vision industrielle à moyen ou long terme, notamment pour la production d'électricité : il en serait fini de l'optimisation entre ses deux productions pilotables (nucléaire et hydraulique), qui seraient en concurrence.
Autre exemple : une décision telle que celle qui vient d'être prise au titre de la nouvelle règlementation environnementale RE2020 (qui tend à faire disparaitre l'énergie gaz dans les logements neufs) qui aura des conséquences lourdes sur la filière gaz …

Pour l'encadrement de nos entreprises – qui, pour une grande part, ne partage pas ces orientations – les conséquences seraient nombreuses…

Une pression croissante sur l'encadrement

Le retour d'expérience démontre que quand les objectifs financiers sont de plus en plus élevés, le management est en première ligne pour mettre en œuvre des plans d'économie, de restructurations, et leurs mesures drastiques... L'encadrement se retrouve alors en situation critique du point de vue des conditions de travail et de l'éthique. Si nos entreprises, demain, se retrouvaient dans ces logiques de privatisation à outrance, elles en seraient profondément modifiées…

Pour être crédibles, les managers ont besoin notamment de marges de manœuvre réelles, dans l'organisation mais aussi et surtout en termes de reconnaissance des agents. Hors la reconnaissance se fait de plus en plus rare, pour preuve les volumes consacrés aux augmentations salariales, qui sont chaque année de plus en plus faibles. Pour l'encadrement de proximité, c'est d'ailleurs un des premiers besoins exprimés dans l'enquête menée par l'Ufict dans le secteur de l'énergie.

« L'équilibre vie privée/vie professionnelle est la première priorité exprimée par les cadres »

Les modes de management sont en train d'évoluer fortement !

Le télétravail boosté par la crise sanitaire risque d'accentuer la logique implacable objectifs / résultats… ce qui aggravera la pression supplémentaire sur le management.
Hors, n'oublions pas que l'équilibre vie privée/vie professionnelle est la première priorité exprimée par les cadres, dans le dernier sondage Via Voice cadres réalisé en novembre dernier par l'Ugict-CGT ; il devance le salaire et le contenu du travail.

Quelles responsabilités pour quelles classifications ?

Aujourd'hui la reconnaissance et les niveaux de classifications sont de plus en plus décorrélés des niveaux de responsabilité réellement exercés. C'est particulièrement vrai pour l'encadrement : perte de repères sur les définitions d'emplois, multiplication des lettres de missions, mainmise voulue par les directions sur les nominations cadres - avec des « jeux en cascade » en catimini qui échappent au contrôle social -… tout cela a pour effet un déclassement continu des emplois par rapport aux responsabilités exercées.
Et ce ne sont pas les propositions des employeurs dans les négociations de branche sur la grille de salaires (comme celles en cours dans les IEG) qui vont y remédier : les employeurs voudraient aller vers encore plus d'individualisation, dans un système de plus en plus opaque et différencié par entreprise. Par exemple, une possibilité de coefficient d'augmentation générale d'entreprise qui introduirait un décalage entre entreprises de la branche. Cela occulterait totalement l'augmentation générale de branche ! Ou, autre exemple, des positions de classification au nombre de 6 au lieu de 19 GF aujourd'hui (niveaux de classement des emplois), qui rendraient le lien rémunération-classification beaucoup plus réduit et conduirait à un nivellement par le bas.

« Les jeunes cadres s'interrogent fortement sur le contenu et le sens de leur travail »

Le risque de parcours professionnels de plus en plus limités

La réduction du nombre de postes a déjà des effets sur toute la pyramide des emplois. Si les déstructurations annoncées voyaient le jour, cette tendance s'accentuerait et conduirait pour beaucoup à des impasses en termes de parcours et d'évolution. Ce qui était possible avant et qui faisait la richesse de nos entreprises – à savoir la possibilité de mobilité entre les entreprises de la branche avec le même statut et dans des conditions transparentes – deviendrait alors quasiment impossible, compte tenu de la filialisation des entreprises instituant chacune leurs propres règles… « La négociation individuelle » prendrait alors le pas, avec des risques de pertes de salaire si des grilles différenciées voyaient le jour... Evidemment, dans ce système, quelques-uns - ceux qui pourraient faire valoir des compétences très spécifiques – pourraient parfois y gagner, mais la grande majorité serait perdante.
Enfin, ces déstructurations de nos entreprises – compte tenu des gains financiers attendus - accentueraient les phénomènes d'externalisation et d'industrialisation des processus. D'où un appauvrissement des emplois, y compris pour l'encadrement.
Aujourd'hui déjà, de nombreux jeunes cadres (notamment dans l'ingénierie, la production, mais aussi dans la recherche) s'interrogent fortement sur le contenu et le sens de leur travail. Ils se sentent de plus en plus en décalage par rapport aux promesses faites par les employeurs …

Nos modèles d'entreprises intégrées ont permis à la France de figurer parmi les leaders européens dans le domaine énergétique, tant sur le plan technique que dans leur capacité à assurer la continuité du service public lors des catastrophes climatiques ou sanitaires… Mais jusqu'à quand ?

Sur le plan social, nos entreprises se sont fondées sur des garanties, un socle longtemps envié et qui a permis à chacun d'évoluer, de progresser, de se projeter dans l'avenir…

C'est ce modèle industriel et ce modèle social qui est menacé aujourd'hui.

Défendons-le tous ensemble !

Mobilisons nous le 10 février pour arrêter ces projets destructeurs !

la cgt INGÉS CADRES TECHS
UFICT mines-énergie
Un espace de confiance pour agir

REJOIGNEZ NOUS
ufictfnme.fr
facebook.com/UfictCgtFnme/