

CARRIÈRE DE TECH

ÉDITO

Tous les parcours de techniciens ne sont pas identiques. Certains ont pu évoluer au sein de l'entreprise et avoir une carrière accomplie. D'autres font un constat rempli d'amertume.

Paroles de techniciens :

« Mon expérience du sujet c'est que toutes les évolutions de ma carrière de tech sont strictement corrélées aux conventions collectives. Aujourd'hui, l'avenir des techs, c'est la cadrature. Mais attention, la cadrature, ça n'est pas une amélioration de la carrière des techs, c'est sortir de la carrière, et reconnaître qu'elle n'est pas satisfaisante. L'accord GEPP 2024 est un "engagement" de 1% des techs cadrés : c'est très faible ! et bien en dessous du taux actuel en réalité. »

Et pourtant, la cadrature n'est pas forcément un horizon pour tous les Tech et Agents de Maîtrise : « Moi je connais des TAM vexés, des TAM récompensés, mais aussi des TAM qui veulent rester TAM... »

Le métier de technicien est peu à peu délaissé par OneTech, au CSTJF, au PERL ou au TRTG : un état de fait incompatible avec les ambitions techniques claironnées par l'entreprise. Des solutions existent, pointées par les principaux intéressés. Il ne tient qu'à la Direction d'y prêter oreille.

Reconnaissance de l'expertise

Pour l'instant elle est nulle et pour une raison très simple : la valeur ajoutée est accaparée par les cadres uniquement. En ce qui concerne la reconnaissance des parcours professionnels (VAE, ou autres apprentissages et démarches), là encore c'est compliqué, sauf à sortir du contexte tech. La négociation GEPP (gestion des emplois et parcours professionnels) n'a montré aucune volonté de promouvoir verticalement les techs. Cette perception du technicien peut et doit changer. Les mentalités ont un peu évolué, certes, mais pas la structure de pouvoir.

Progression des carrières

Elle passe nécessairement par l'expertise. Pourtant, faire la même tâche pendant 5, 10 ou 15 ans est le lot assez fréquent de ceux qui n'ont fait que 2 ou 3 ans d'études supérieures... Tout ça aboutit à des carrières étriquées et à des fins de carrière nulles. Ça s'appelle un plafond de verre. Un tech qui veut bouger a peu de choix : les postes pesés (np11+) restent inaccessibles à ceux qui veulent postuler. Pour ne pas rester prisonnier d'un poste définitivement fixé en bas du tableau par

une fourchette basse, il faut mettre en place une évolution des postes et aussi de vraies ressources humaines dynamiques centrées sur l'activité et qui ne se contentent pas de déplacer des pions pour remplir des cases vides. Les tentatives de revalorisation des carrières tech (programme VALOR) ont eu un effet dissuasif sur les mobilités, la polyvalence et le changement d'orientation.

Revalorisation/réactualisation de la grille de Convention Collective

Le patronat cherche toujours à supprimer les grilles de salaire, pour une bonne raison : en leur absence, plus de progression en fonction du niveau de qualification, et on peut sortir au niveau où on est entré. L'inversion de la norme des accords d'entreprise, soutenue par certains syndicats dits « réformistes » donne aux patrons la main pour les supprimer ou ne pas les appliquer, porte ouverte à l'absence totale d'équité, à un traitement à la tête du client... L'accord GEPP c'est un événement tous les 10 ans, pas la peine de vous faire un dessin !

Déplafonnement de l'ancienneté

Actuellement limitée à 20 ans malgré les revendications de déplafonnement, la prime d'ancienneté est un des leviers qui permettrait aux plus anciens de ne pas perdre du pouvoir d'achat (et aussi à la retraite : les pensions sont calculées sur les 25 meilleures années de carrière). Au lieu de cela, la direction préfère l'englober dans l'enveloppe d'augmentation individuelle, ce qui pénalise également les plus jeunes. La double peine...

Carrière de tech : plafond de verre et double peine

Redonnons la parole aux techniciens :

« Les techs, nous n'existons que par opposition aux ingénieurs. En disant ça je suis sûr de pas être très bien compris, mais je m'entends : on a partie liée avec les cadres, car on participe aux projets, de manière invisible, et de moins en moins car on se passe de plus en plus de nous.

Et qu'en est-il des administratifs ? Eux existent encore moins, je pense que leur visibilité dans nos structures est encore moins bonne. Les postes d'assistantes et aussi d'autres secteurs doivent être intégrés aux revendications. Tu mets assistante à la place de tech et tu as les mêmes problèmes. Et d'ailleurs pourquoi assistante et pas assistant ? Une question ontologique ! Revendication : valorisation des carrières administratives, relocalisation de CDI administratifs. Dénoncer l'externalisation. On n'est pas obligé de digérer le ONETOTAL sans être pris d'un haut de cœur, non ? »

Les revendications de la CGT :

- **Reconnaissance de l'expertise des techniciens, ouverture des carrières sur les nouveaux outils.**
- **Valorisation des parcours professionnels, progression et déplafonnement des carrières.**
- **Evolution des postes, et reconnaissance de cette évolution.**
- **Relocalisation des fonctions supports, embauche des prestataires de service en poste.**
- **Revalorisation des fonctions administratives, et ouverture de ces fonctions sur des horizons professionnels renouvelés dans un environnement en évolution.**
- **Egalité de carrières pour les laborantins des différents sites.**
- **Revalorisation/réactualisation de la grille Conventionnelle.**
- **Déplafonnement de la prime d'ancienneté, non intégration de celle-ci dans l'enveloppe d'augmentation individuelle.**
- **Prime intéressement identique pour tous, partage plus équitable de la plus-value de l'entreprise en faveur des salariés.**
- **Intégration dans la NAO de la reconnaissance de carrière, pour financer des montées de coefficients plus fréquentes.**
- **Refonte totale des RESI, intégration d'une rubrique dédiée dans l'EIA.**
- **Relocalisation des ressources humaines dédiées, et non pas agence de placement.**
- **Mobilité choisie et suivi de carrière.**
- **Retour à des plans de formation individuels avec un vrai suivi.**

La CGT est votre porte-voix : VOTEZ CGT !



**PLUS
D'IDÉES
PLUS
DE FORCE**



Vous avez des idées !
Venez en parler avec nous pour avoir l'opportunité de les exprimer.

**Centre Scientifique & Technique Jean Féger
Pôle Étude Recherche Lacq (PERL)**

Tour Coupole & St-Martin-d'Hères

Centre de Recherche de Solaize (CRES)

Total Recherche & Technologie Gonfreville (TRTG)

Syndicat CGT TotalEnergies UES
Amont-Global Services-Holding
F017 - Avenue Larribau
64018 PAU Cedex
05 59 83 42 56

- [CGT.TotalEnergies.UES.AGSH](#)
- [@CGTTotal](#)
- [facebook.com/CGTTotal](#)
- amont-holding.cgt-ues@totalenergies.com
- ep.cgttotal.fr