

TST HTA : METIER SOUS TENSION !

Comme pour le domaine Postes Sources et Ingénierie, les TST HTA souffrent des mêmes maux : manque d'attractivité et de fidélisation. Cela fait plusieurs années que la CGT alerte sur la dévalorisation des métiers opérationnels à la distribution ! Un constat d'autant plus préoccupant pour l'image de ce métier qui est une des vitrines de la technicité chez ENEDIS.

UN ETAT DES LIEUX ALARMANT

Un petit rappel du contexte s'impose. En 2015, l'ancien DRH ErDF (Monsieur Carval) avait déjà initié un chantier pour donner des repères et de la reconnaissance dans la filière avec comme base, de nouveaux référentiels de pratiques professionnelles RPP (sur le modèle des Techniciens Interventions Polyvalent en BO). Ce fut une première base d'évolution dans la construction d'un vrai parcours professionnel au sein de la filière.

Cette note « CARVAL » répondait logiquement à une problématique d'attractivité et de fidélisation à court terme. ENEDIS, fidèle à sa stratégie habituelle de gestion de la GPEC « au doigt mouillé » n'a pas initié d'autres projets durant cette période pour sécuriser les ressources.

Aujourd'hui, le constat du déficit cruel d'attractivité de la filière est sans équivoque :

- Fuite des compétences chez les TST (ex : sur le GF05 depuis 2020 plus d'un tiers de l'effectif (37%) aurait quitté la filière).
- Crise de postulants --> en 2023 la moitié des bordereaux sont sans candidat dans le collège maîtrise et plus de 60% dans le collège exécution ! Cette tendance étant en évolution depuis plusieurs années.

LES 1° PISTES D'AMELIORATIONS

1/Des GF transformation

Sans attendre la fin des discussions sur le sujet, la direction décide en premier lieu de l'attribution de 80 GF transfos qui auraient commencé à être distribués, dans le but de rééquilibrer les emplois entre les techniciens TST (plage H) vers les techniciens TST sénior (plage G).

--> **La CGT demande que ce volume arbitré soit mis en visibilité** dans le cadre des prochaines négociations salariales mais aussi que d'autres GF soient attribués afin que l'ensemble de chaque plage soit utilisé (sur l'emploi de Tech TST le GF 5 défini comme GF « Pivot » dans la note Carval est visiblement pour beaucoup devenu le GF « Plafond de verre » dans la plage).

Aujourd'hui, le constat du déficit cruel d'attractivité de la filière est sans équivoque

...

attribution de 80 GF transfos qui auraient commencé à être distribués

2/Création d'un poste en plage F de référent technique

Pour offrir davantage de perspectives d'évolution dans la filière, l'employeur souhaite créer un nouvel emploi de « référent technique », ce volume d'emploi en maîtrise n'est pas encore arbitré

--> **Attention que ce nouvel emploi ne soit pas un emploi générique** en charge des seuls irritant

--> **Veiller à conserver une forte expertise technique** en soutien dans des interventions terrain.

3/Engagement filière

Selon leurs dires, la direction réfléchirait à un autre dispositif que le CERNE pour garder les agents en moyenne **10 ans dans la filière**.

--> Si l'idée d'un « Parcours Professionnel » avec des références concrètes en lien réel avec les activités est à creuser, nous voyons aujourd'hui, comme la CGT l'avait dénoncé dès leur création, toutes les limites des CERNE. Au regard de cette expérience et à défaut d'un référentiel métier solide, et des moyens financiers à la hauteur, le remède peut vite devenir pire que le mal !

4/Promouvoir les recrutements internes et externes

Une campagne de communication est en cours de construction pour promouvoir le métier (notamment sur les réseaux sociaux), campagne axée sur la mise en lumière et la promotion du métier ;

Après avoir expliqué la difficulté d'attirer des exploitants ou des monteurs externes pour intégrer les TST, la direction évoque élargir son « sourcing » à des profils de travailleurs rompus au travail en hauteur et évoque également vouloir réactiver un partenariat avec l'armée et les pompiers

--> **La CGT précise l'impérieuse nécessité d'un socle électrotechnique robuste**, et demande également l'accès à la convention entre Enedis, l'armée et les pompiers.

Alors que la direction faisait miroiter des dispositifs financiers encore à élargir, à définir, à mettre en place pour conserver les compétences et attirer des postulants, elle ne semble visiblement pas trop pressée d'en parler.

C'est ainsi que la CGT a revendiqué la poursuite rapide des échanges afin de définir les mesures financières spécifiques et leur volume pour ce faire, auprès d'une direction qui semble vouloir privilégier les discussions individuelles plutôt que de rapidement fixer le socle collectif tant attendu.

Il reste donc encore beaucoup de choses à discuter pour redonner l'envie aux agents de venir mais aussi de rester aux TST HTA !

garder les
agents en
moyenne 10 ans
dans la filière

la poursuite
rapide des
échanges afin
de définir les
mesures
financières
spécifiques et
leur volume