



SCANNER

ERDF épinglé par la Direccte Ile-de-France

L'inspection du travail reste ferme. Elle enjoint à la direction régionale Île-de-France Est d'ERDF d'arrêter tous les travaux sous tension. Motif: les conditions de sécurité ne sont pas garanties et la santé des techniciens chargés d'intervenir sur les installations est en jeu. Cela concerne la Seine-Saint-Denis, l'Essonne, le Val-de-Marne et la Seine-et-Marne. Soit près de 80 000 km de réseau. Sachant que l'Île-de-France représente 18 % de la consommation nationale d'électricité.

À la différence des travaux hors tension, ces interventions permettent la maintenance et la réparation des équipements sans couper l'alimentation des populations connectées au réseau dans le périmètre en question. Cela nécessite une solide formation et des habilitations. *"Il faut aussi une bonne préparation, une organisation précise, de la rigueur dans l'application des règles et de la minutie dans l'exécution des gestes. Cela passe également par une bonne coordination des intervenants, chargés de travaux"*, expose un expert. Et les électriciens français sont leaders mondiaux de cette technologie de pointe.

Pourtant, chez ERDF, des élus CGT du CHSCT estiment que toutes les dispositions ne sont pas prises partout. Ils ont déposé une alerte interne, ce qu'on appelle une déclaration de danger grave et immédiat (DGI) à propos de la pose de concentrateurs dans les immeubles, en particulier les plus anciens. À défaut d'avoir été entendus, ils ont alerté l'inspection du travail.

Celle-ci a fait appliquer le principe de précaution. Cette initiative de la CGT ne fait pas l'unanimité. Certains syndicats y voient un coup porté à la compétitivité de l'entreprise. *"Au total, 12 000 agents sont concernés par cette activité. C'est notre cœur de métier qui est en cause"*, estime un représentant FO. Selon lui, le risque d'une externalisation existe et le personnel appartenant aux groupes d'intervention réseau (GIR dans le jargon maison) pourrait changer d'employeur.

Afin d'éviter ce scénario, FO suggère un audit des procédures, en particulier sur les équipements obsolètes. Elle propose aussi de laisser les techniciens exercer leur droit de retrait chaque fois qu'ils se sentiront en difficulté. La direction cherche le moyen de résoudre ce problème en garantissant la sécurité, le respect des procédures.

Le temps partagé, négligé par le marché de l'emploi

Le Portail du temps partagé et le cabinet de recrutement Finaxim viennent de publier le premier Baromètre du temps partagé. On y apprend que cette forme d'exercice professionnel concerne prioritairement les quadras (près de 43 % des personnes concernées) ainsi que les quinquas (33 %). On y découvre aussi que la formule ne rime pas avec salariat, ni même avec groupement d'employeurs. Les trois quarts des actifs qui officient simultanément dans plusieurs entreprises, interviennent comme indépendants. Majoritairement sous le statut d'autoentrepreneur, parfois en passant par le portage salarial.

Si le statut de cadre est quasi systématique, les fonctions ressources humaines et finance-gestion restent de loin, les plus courantes. Elles représentent près de la moitié des postes. Le marketing, la communication et le commercial arrivent loin derrière.

Dans tous les cas, le temps partagé demeure la grande méconnue du marché de l'emploi. Même les pouvoirs publics n'y prêtent pas attention. Les intermédiaires spécialisés, comme le cabinet **Finaxim** présidé par **Emmanuel de Prémont**, sont encore rares. Pourtant ceux qui ont tenté l'expérience y sont attachés. La moitié d'entre eux affirment avoir fait un choix de carrière, les autres ont saisi une opportunité ou en font un pis-aller. Tous y trouvent des avantages, à commencer par la richesse des missions et les occasions d'enrichir très vite leur savoir-faire et leur carnet d'adresses. L'équilibre de vie entre aussi en ligne de compte, dans la mesure où la plupart de ces professionnels atypiques ont le loisir d'organiser leur temps comme ils l'entendent, télétravail inclus.

Les entreprises y trouvent aussi leur compte. Le coût salarial du cadre à temps partagé est mutualisé. Les employeurs accèdent par ce biais à des compétences qui resteraient hors de portée s'ils devaient en assumer individuellement la charge. En outre, la répartition du temps de travail du collaborateur multicarte peut être ajustée. Les DRH commencent à s'intéresser au phénomène. En avril dernier, en lien avec le groupe de formation IGS, ils ont planché sur cette forme de contrat et tenté de cerner le portrait-robot des titulaires.