

17 JUIN 2015
10H À 18H

LES INGÉNIEURS, CADRES
ET TECHNICIENS

ORGA NISENT LEUR DEFENSE!

**PARVIS
DE LA DÉFENSE**
MÉTRO LIGNE 1
LA DÉFENSE -
GRANDE ARCHE



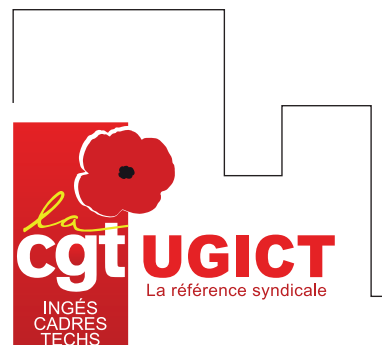
REJOIGNEZ - NOUS SUR
ugict.cgt.fr/17juin

**ACCUEIL
MILITANTS À 8H**

Contact :
orga@ugict.cgt.fr

**TOUT SAVOIR
SUR VOS DROITS**
(ÉVALUATION,
TEMPS DE TRAVAIL,
RETRAITE...)

RENCONTRES
INFORMATIONS
CONCERTS
CAFÉ DÉBAT



Sommaire

Communiqué L'Ugict tire la sonnette d'alarme sur la situation de l'encadrement et demande la mise en place d'un statut pour les salariés qualifiés à responsabilité	p. 3
Programme de l'événement	p. 5
Sondage Méthodologie	p. 6
Sondage Opinions et attentes des cadres au travail	p. 7
Sondage Opinions et attentes des professions techniques au travail	p. 17
Intervention Marie-José KOTLICKI, secrétaire générale de l'Ugict-CGT	p. 26
Informations pratiques	p. 30



L'Ugict tire la sonnette d'alarme sur la situation de l'encadrement et demande la mise en place d'un statut pour les salariés qualifiés à responsabilité

Ce mercredi 17 juin, ce sont plus de 1000 ingénieur-es, cadres et technicien-nés qui se sont rassemblé-es à La Défense à l'appel de la CGT et de son UGICT. Avec cet évènement, la CGT lance un plan national de déploiement parmi les ingénieur-es, cadres et technicien-nés. Des initiatives similaires seront organisées dans d'autres régions à forte concentration de salariés qualifiés à responsabilité.

À cette occasion, l'UGICT-CGT a rendu public deux baromètres réalisés par Viavoice auprès des cadres et des professions techniques et intermédiaires. Ces baromètres confirment la dégradation de la situation des cadres comme celle des technicien-nés.

Tous les voyants sont au rouge :

- **en matière de salaire** : 56 % des cadres (et 60 % des femmes cadres) et 69 % des techs considèrent que leur salaire est en inadéquation avec leur implication,
- **en matière de temps de travail** : 65 % des cadres et 63 % des techs considèrent que leur charge de travail augmente, 56 % des cadres travaillent pendant leurs jours de repos, 41 % des techs n'ont ni paiement, ni récupération de leurs heures supplémentaires,
- **en matière d'éthique professionnelle et de qualité de vie au travail** : 55 % des cadres et 71 % des techs disent que les choix et pratiques de leur entreprise entrent régulièrement en contradiction avec leur éthique professionnelle, 73 % des cadres ne se sentent pas associés aux choix stratégiques, 50 % des cadres et techs estiment que le management se détériore,
- **En matière de perspectives d'avenir** : 72 % des cadres pensent que leur situation professionnelle va stagner ou se dégrader.

Au lieu de tirer vers le bas les droits et qualifications avec une politique « low cost » qui nous enferme dans la crise, le patronat et le gouvernement doivent répondre au malaise profond vécu par les salariés qualifiés à responsabilité. Pour renouer avec le progrès, il faut miser sur l'emploi qualifié.

Un statut et des garanties collectives pour le salaire, le temps de travail, la protection sociale et l'éthique professionnelle.

Alors que le patronat a pour objectif de supprimer le statut cadre en fusionnant l'AGIRC et l'ARRCO, la CGT et son UGICT réaffirment la nécessité de conforter les régimes de retraites complémentaires en adoptant des mesures de financement à la hauteur. Au-delà, **les salariés qualifiés à responsabilité ont besoin d'un statut de l'encadrement qui garantisse** :

- la reconnaissance et le paiement de la qualification à l'embauche et lors des mobilités



professionnelles. La loi du 22 juillet 2013 doit s'appliquer au plus vite et le doctorat doit être reconnu dans les conventions collectives et dans les statuts.

- L'égalité femmes/hommes.
- Des déroulements de carrière qui reconnaissent la technicité et l'expertise.
- Une réduction effective du temps de travail. Il convient notamment de mettre en place un droit à la déconnexion et d'encadrer les forfaits-jours pour que la France se mette en conformité avec la réglementation internationale.
- Un droit de refus et d'alternative, incluant un statut pour les lanceurs d'alerte et permettant à l'encadrement d'être professionnellement engagé et socialement responsable.

Agir d'urgence pour les jeunes diplômés

Alors que les jeunes sont la génération la plus qualifiée, en l'enfermant dans le déclassement et la précarité, la France tourne le dos à son avenir. Il faut d'urgence adopter un plan pour l'emploi des jeunes et notamment :

- pénaliser les entreprises qui abusent des contrats courts (à l'inverse du plan annoncé par le premier ministre pour les PME !), mettre en place un plan de titularisation dans la fonction publique et notamment dans la recherche.
- Empêcher le dumping en renforçant la réglementation des stages et en revalorisant le salaire des apprentis avec prise en compte de leur qualification.
- Lancer, comme le propose la Confédération Européenne des Syndicats, un plan d'investissement à l'échelle européenne dans les secteurs d'avenir.



Le programme

9h30 : 10h00

Point presse :

- **Inauguration du village**

par Marie-José KOTLICKI, secrétaire générale de l'Ugict-CGT et Virginie GENSEL, secrétaire confédérale de la CGT.

- **L'Ugict-CGT et l'UNEF épinglent le non-respect des droits des stagiaires**

avec William MARTINET, président de l'UNEF.

- Présentation des résultats d'une enquête réalisée auprès des étudiants de Paris X - Nanterre sur le respect de leurs droits pendant les stages

- Présentation d'une liste noire des entreprises de La Défense qui ne respectent pas les droits des stagiaires.

10h00 : 10h30

Happening sur les stages - Stop au dumping social

10h00 : 11h30

Table ronde - Ethique professionnelle et liberté d'expression, un levier pour reprendre le pouvoir face à la finance ?

Invités

Edwy PLENEL, journaliste à Mediapart

Stéphanie GIBAUD, lanceuse d'alerte UBS

Ida DE CHAVAGNAC, lanceuse d'alerte Crédit Agricole

Slavica UZELAC, membre du bureau exécutif d'Eurocadres

Jean-Noël SAUSSOL, cadre au ministère du Développement durable

Sophie BINET, secrétaire générale adjointe de l'Ugict-CGT

11h30 : 11h45

Présentation de deux sondages « Opinions et attentes des cadres et des professions techniques au travail » - Sondages réalisés par Viavoice pour l'Ugict-CGT, avril 2015.

11h45 : 12h00

Intervention - Marie-José KOTLICKI, secrétaire générale de l'Ugict-CGT

12h00 : 12h15

Intervention - Virginie GENSEL, secrétaire confédérale de la CGT

12h15 : 14h00

Partageons nos succès - Témoignages de terrain : victoires et constructions syndicales.

Interventions de salarié-e-s de chez Sanofi, EDF, Printemps, Euronext, Renault, Nice Matin, L'Oréal, Altran,... ainsi que des témoignages d'intermittent-e-s du spectacle, cheminot-e-s, sages-femmes, infirmier-ère-s, etc.

14h00 : 15h30

Table ronde - Quelles alternatives au low cost et au dumping des droits et des qualifications ?

Invités

Boris KARTHAUS, IG Metall

Daniel SOMMER, P.DG de Speed Rabbit Pizza

Valérie GONCALVES, négociatrice CGT sur les forfait-jours dans la branche des industries électriques et gazières

Damien GROISELLE, Assistance Publique - Hôpitaux de Paris

William MARTINET, président de l'UNEF

Sylviane LEJEUNE, secrétaire nationale de l'Ugict-CGT

15h30 : 16h00

Conclusions de la journée - Sophie BINET, secrétaire générale adjointe de l'Ugict-CGT

16h00 : 18h00

Concert de jazz



Méthodologie des sondages

« Opinions et attentes des cadres et des professions techniciennes et intermédiaires au travail »



1001 cadres



1000 technicien-ne-s



L'échantillon a été interrogé en ligne



Les interviews ont été réalisées du 9 au 22 avril 2015



La reconnaissance
professionnelle

La charge de travail
et le temps de travail

L'évolution
professionnelle

Les technologies de
l'information et de la
communication

Les pratiques
managériales,
l'évaluation individuelle

La défense des droits

L'éthique
professionnelle et
les pratiques de
l'entreprise

Synthèse et
infographies



1/ Les cadres en mal de reconnaissance professionnelle

Le niveau de reconnaissance professionnelle reste très bas, la perception des perspectives professionnelles continue de se dégrader.

Très impliqués, peu rémunérés, notamment les femmes

En matière de reconnaissance salariale, tous les indicateurs restent au rouge depuis le dernier baromètre cadres de l'Ugict-Cgt (avril 2014).

Le niveau de rémunération est jugé en inadéquation par rapport :

- au degré d'implication 56 %
- à la charge de travail 54 %
- au temps de travail réel 55 %
- à la qualification 46 %
- aux responsabilités 46 %

À noter, sur chacun de ces différents critères, les femmes affichent un taux d'insatisfaction supérieur aux hommes (entre 1 et 7 points). C'est sur le critère « qualification » (50,2 % vs 43,1 %) et le critère implication (60,1 % vs 53,2 %) que les écarts sont les plus grands.

Ce résultat démontre la lucidité des femmes qui sont bien conscientes qu'à travail de valeur égal et à qualification équivalente voir supérieure, elles sont moins bien payées que les hommes.

Une situation aggravée dans le secteur public

Autre éclairage apporté, les différences importantes entre le secteur public et le secteur privé : le niveau d'insatisfaction quant à la reconnaissance par la rémunération est en effet entre 10 et 20 points supérieur dans le public que dans le privé.

Cet écart s'explique notamment par le gel du point d'indice dans la fonction publique, l'absence de revalorisation des grilles indiciaires, et le développement de la politique salariale individualisée pour les cadres.

Arrivent en pointe, le critère « qualification » (58,2 % vs 39,1 %), le critère « charge de travail » (63,4 % vs 49,5 %), le critère « responsabilité » (55,2 % vs 41,3 %) et le critère « implication » (64,5 % vs 51,2 %).

2/ Stagnation des carrières

Les cadres considèrent majoritairement, que depuis les 5 dernières années, leur évolution professionnelle est marquée par la stagnation (50 %). Seuls 38% considèrent avoir eu une évolution positive.

Une situation qui se dégrade avec l'âge

Seuls les jeunes de moins de 30 ans en poste disent majoritairement avoir connu une évolution professionnelle positive (52,9 %).



Pour les salariés âgés de 30 ans et +, leur situation professionnelle est de moins en moins favorable avec l'âge, 44 % pour les 30 – 39 ans ; 34,1 % pour les 40 – 49 ans ; 29,5 % pour les 50 – 59 ans ; 27,2 % pour les 60 ans et plus.

Ce vécu fait écho au chômage massif - et durable - des seniors, qui peinent à rester en emploi (notamment depuis la mise en place des ruptures conventionnelles) ou en retrouver un. Lorsque le retour à l'emploi a lieu, c'est souvent au prix de concessions importantes sur le niveau de salaire.

Cette situation est en contradiction explicite avec les déclarations d'intentions gouvernementales et patronales qui proclament la nécessité de garder les seniors à l'entreprise, notamment dans le cadre des dernières réformes des retraites qui allongent la durée de cotisation.

Pas de perspective d'avenir

Pour les années à venir, 54,9 % des cadres pensent que leur évolution professionnelle sera davantage marquée par la stagnation et 17 % pensent qu'elle se dégradera. 72 % des cadres pensent que dans les années à venir, leur situation professionnelle va stagner ou se dégrader (55 % stagnation et 17 % dégradation).

On observe dans les réponses des sondé-e-s la même tendance liée à l'âge mais de manière plus rapide et plus forte. Seuls les jeunes en poste de moins de 30 ans sont près de la moitié à penser avoir une évolution professionnelle positive (52,9 %). Dès la tranche 30-39 ans, la vision est moins bonne (35 %), pour encore diminuer sur la tranche 40-49 ans (27,5 %), 50-59 ans (13,7 %) et 60 ans et + (14,8 %).

3/ Un management qui nie le rôle de l'encadrement

47 % des cadres estiment que les pratiques managériales se sont détériorées, même s'il apparaît un léger mieux par rapport à l'année derrière (52 % en 2014).

Cette forte détérioration demeure encore plus sensible dans le secteur public par rapport au secteur privé (54,4 % vs 42,9 %). C'est dans la fonction publique d'État que la détérioration est jugée la plus forte (57,6 %).

Les femmes perçoivent plus que les hommes l'évolution négative des pratiques managériales (49,8 % vs 45,1 %).

Un système d'évaluation largement mis en cause

59 % des cadres rejettent le système d'évaluation en raison de son manque de transparence et 65 % estiment qu'il n'est pas fondé sur les bons critères.

C'est dans la fonction publique d'État que le ressentiment est le plus fort : 61,4 % sur le manque de transparence et 73,5 % sur les critères.

Cet écart beaucoup plus important sur les critères de l'évaluation (73,5 % vs 65 %) montre que les méthodes managériales sont en décalage avec les attentes et les missions des cadres.

Les cadres de la fonction publique d'État semblent davantage jugés sur leur capacité à porter la stratégie des réformes plutôt que sur leur valeur professionnelle.



Prendre part aux choix et aux critères d'évaluation

En ayant présent à l'esprit que ce sont les cadres qui sont à la fois évaluateurs et évalués, ces résultats sont révélateurs du véritable objectif du système d'évaluation : intégrer les cadres à des choix de gestion sur lesquels ils n'ont pas la main et pour lesquels on ne leur demande pas leur avis. Cette négation de leur rôle contributif et de leur expertise professionnelle est contre-productive pour les entreprises et les administrations.

C'est notamment pour cette raison que l'Ugict-CGT prône des fonctions contributives des cadres afin de permettre le plein exercice des qualifications.

Cette analyse est confortée par les réponses apportées au questionnaire sur l'association aux choix stratégiques. C'est toujours de manière écrasante (à 73,4 %), que les cadres ne se sentent pas associés aux choix stratégiques de la direction de leur entreprise ou administration. C'est du même niveau que lors du baromètre cadre d'avril 2014 (73,4 % vs 74,8 %).

La tendance reste donc à une « dépossession » accrue des attributions dévolues normalement aux cadres.

Cette « dépossession » est encore plus forte dans la fonction publique que le secteur privé (83,4 % vs 70,2%). On retrouve le lien avec les réformes en cours évoquées plus haut dans la fonction publique.

4/ L'éthique professionnelle mise à mal

1 cadre sur 2 est confronté à des problèmes d'éthique professionnelle

Pour 55 % des cadres, les choix et pratiques de leur entreprise ou administration rentrent régulièrement en contradiction avec leur éthique professionnelle.

Cela confirme la contradiction entre la stratégie menée par les directions d'entreprise ou d'administration et l'aspiration des cadres à pouvoir exercer professionnellement en respectant leur déontologie professionnelle pour donner du sens à leur travail. Porteurs d'une certaine déontologie professionnelle, les cadres sont régulièrement confrontés à des contradictions lorsqu'il s'agit de la mise en œuvre des décisions de leur direction.

Pour un droit d'alerte, de refus et d'alternative et un statut pour les lanceurs d'alerte

Des droits nouveaux permettant aux cadres d'exercer un « droit de refus et de proposition alternative » pourraient remédier à ces blocages et servir d'alerte pour les directions. Les cadres sont en effet coincés dans un choix binaire, se soumettre ou se démettre, et ne peuvent ni exercer leur éthique professionnelle ni leur responsabilité.

Pour l'Ugict-CGT, il est urgent de donner un statut protecteur à tout salarié rapportant des faits contraires à l'éthique ou à la déontologie professionnelle. L'exemple significatif des lanceurs d'alerte montre jusqu'où peuvent aller les atteintes à l'intérêt général et la vulnérabilité de ses salariés qui s'exposent pour faire prévaloir l'éthique et l'intérêt général.

L'éthique professionnelle est le plus « souvent » mise à mal dans la fonction publique (16 %). Tous secteurs confondus, les femmes déclarent être « souvent » en prise avec un problème d'éthique professionnelle de manière plus fréquente que les hommes (15,8 % vs 10 %).



Des priorités mal établies

Les cadres semblent lucides sur l'origine de la crise et sur les moyens pour en sortir. Ils estiment que ce n'est pas en alimentant la financiarisation de l'économie que l'on sortira de la crise.

Comme pour le baromètre 2014, les cadres privilégient quasiment à égalité le fait de donner la priorité « aux équipes salariés » (48,6 %) et « aux choix stratégiques » (47,6 %), loin devant « les actionnaires » (3,8 %).

Ces résultats sont valables quelle que soit la taille de l'entreprise. Seules les petites entreprises de moins de 200 salariés placent « les choix stratégiques » devant « les équipes salariés » (51,1 % vs 45,1 %), mais toujours loin devant « les actionnaires » (3,9 %).

Nous observons que les femmes, contrairement aux hommes, placent « les équipes salariés » (55,1 % vs 44,4 %) devant « les choix stratégiques » (41,9 % vs 51,3 %). Ce résultat est encore plus contrasté qu'en 2014 : « les équipes salariés » (53,5 % vs 46,3 %) ; « les choix stratégiques » (44,1 % vs 50,1 %).

Est-ce lié au fait qu'elles sont moins proches des lieux de décisions, ou plus dans le secteur public, ou au fait qu'elles sont plus proches des syndicats ? ou les trois à la fois ?

5/ L'urgence du droit à la déconnexion

Le numérique n'a rien de virtuel

75 % des cadres indiquent utiliser pour un usage professionnel les nouvelles technologies sur leur temps personnel. Le débordement de la vie professionnelle sur la vie privée se matérialise avec l'usage des TIC.

58 % des cadres constatent un débordement accru de leur vie professionnelle sur leur vie privée depuis le développement de l'usage des outils numériques.

Ce phénomène est largement répandu quels que soient la taille de l'entreprise et le secteur d'activité professionnelle.

Cependant, une nouvelle fois, on constate le lien avec la charge de travail et la difficulté à pouvoir poser ses jours de RTT.

L'usage des TIC sur le temps personnel pour raisons professionnelles est le plus répandu dans la fonction publique 83,8 %. Cela donne pour l'ensemble du secteur public par rapport au secteur privé (78,4 % vs 72,5%). Et le débordement accru de la vie professionnelle sur la vie privée est, dans le même sens, plus ressenti dans le secteur public par rapport au secteur privé (65,2 % vs 54,5 %), et 69,1 % pour la fonction publique prise isolément.

Une charge de travail qui explose, un temps de travail de plus en plus difficile à maîtriser, la sphère privée absorbée par la vie professionnelle.

La tendance reste à l'accroissement de la charge et de la durée du travail pour la majorité des cadres.

65 % des cadres considèrent que leur charge de travail a augmenté et 50 % considèrent que leur temps de travail a augmenté. Depuis le baromètre cadre de l'Ugict-Cgt d'avril 2014, ce résultat traduit un léger fléchissement de respectivement 3 points pour la charge de travail et de 5 points pour le temps de travail, après une hausse depuis janvier 2012 de respectivement 11 et 12 points.



La hausse de la charge de travail est largement majoritaire et répandue quels que soient la taille de l'entreprise et le secteur d'activité professionnelle.

Des charges de travail très lourdes dans le public

Le secteur public est cependant plus touché que le secteur privé (65,6 % vs 63,9 %). L'instabilité des organisations, les réorganisations incessantes participent à la surcharge de travail. Dans la fonction publique, le non-remplacement des départs en retraite et l'augmentation du nombre de missions nouvelles dans le cadre des réformes publiques accentuent le phénomène.

Conséquence directe, l'arbitrage entre rémunération et jours de RTT se trouve faussé, car la pression au travail rend plus difficile la prise de jours RTT. Ce n'est pas un hasard si dans la fonction publique près de 40 % des répondants « ne se prononcent pas » lorsqu'on leur demande s'ils préféreraient le paiement ou la récupération des heures supplémentaires effectuées.

Notons cependant que pour l'ensemble des cadres, 43 % (+2 points par rapport à 2014) souhaitent « conserver leurs jours de RTT » et 41 % (+ 1 point par rapport à 2014) « prendre moins de jours de RTT et être rémunérés ».

L'aspiration à la prise des jours RTT reste donc très forte. L'écart entre les femmes et les hommes reste élevé et stable depuis 1 an, puisqu'en 2015 le différentiel femme/homme (48 % vs 39,4 %) représente toujours environ 10 points (46,5 % vs 36,7 %). Avec un écart femme/homme encore plus important pour « prendre moins de jours de RTT et être rémunérés » en 2015 (31 % vs 47,6 %) et pour 2014 (29,4 % vs 47,7 %).

Les cadres déclarent travailler plus de 44 heures, en moyenne

La durée moyenne hebdomadaire du temps de travail déclarée par les cadres est de 44,6 heures très exactement. 21 % des cadres interrogés disent travailler plus de 50 heures par semaine.

L'enquête de la DARES du 26 juillet 2013 avait déjà révélé la hausse significative de l'horaire hebdomadaire des cadres (de 42,6 h en 2003 à 44,1 h en 2011), en mettant en évidence le lien de cette hausse avec l'accroissement du nombre de salarié-e-s aux forfaits-jours.

+ d'infos : travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-047.pdf

Les cadres sont ceux dont la durée du temps de travail augmente le plus. Cela va à l'encontre de leurs aspirations à plus d'équilibre entre leur vie privée et professionnelle et à une meilleure qualité de vie au travail.

Pour l'Ugict-CGT, il est nécessaire de réinterroger les organisations du travail, le mode de management (délai de plus en plus court, objectifs de plus en plus déconnectés de la réalité, etc.), la charge de travail et l'évaluation au regard des moyens mis à disposition.

Travail du dimanche

56 % des cadres déclarent travailler pendant leurs jours de repos ; 23 % « souvent » et 33 % « de temps en temps ».

Pour les cadres déclarant travailler « souvent » pendant leurs jours de repos la différence est très forte entre le secteur public et le secteur privé (39,8 % vs 14,1 %) avec une pointe dans la fonction publique (46,3 %).

Pour les cadres déclarant travailler « de temps en temps », la différence est plus faible entre le secteur public et le secteur privé (30,5 % vs 34,4 %).



Le débordement du travail sur la vie privée est caractérisé. Malgré les aspirations à avoir un équilibre vie privée / vie professionnelle le surtravail est la règle, avec débordement le soir, le week-end, et pendant les vacances.

La norme de « disponibilité extensive » est favorisée par certaines pratiques managériales, le développement des forfaits-jours, et la mauvaise utilisation des outils numériques qui prolonge le lien de subordination au-delà de sa durée contractuelle.

Pour sortir de cette situation l'Ugict-CGT propose :

- d'encadrer le forfait jours pour être en conformité avec la législation européenne - www.ugict.cgt.fr/publications/guides/guide-forfaits-jours-2015
- d'encadrer l'usage des outils numériques - ugict.cgt.fr/deconnexion/cp-campagne-deconnexion/

6/ Organiser sa défense

Les cadres comptent d'abord sur eux-mêmes pour se défendre

La crise de confiance dans le collectif est évidente, mais elle est moins dirigée vers les syndicats que ne laissent entendre les idées reçues.

Très majoritairement, à hauteur de 52 % (- 5 points par rapport à 2014), les cadres ont une approche individuelle pour défendre leurs droits et leur emploi.

Les syndicats arrivent en deuxième position avec 25 %, devant les avocats à 11 %, la direction 7 %, les pouvoirs publics 3,7 %, les partis politiques.

L'analyse par taille d'entreprise montre que le défaut d'implantation syndicale favorise l'approche individuelle.

Ainsi, dans les petites entreprises de moins de 50 salarié-e-s, les cadres déclarent pour se défendre d'abord compter sur eux-mêmes (63,1 %) et placent les avocats (15,1 %) devant les syndicats (8,7 %). Alors que pour les entreprises de 200 salarié-e-s, les syndicats sont largement devant les avocats (23,6 % vs 14 %). L'écart continue à s'accroître avec la taille de l'entreprise.

Le déterminant de la présence syndicale se retrouve également en comparant les résultats entre le secteur public et le secteur privé pour la confiance accordée aux syndicats pour défendre les droits et l'emploi.

Dans le secteur public, l'écart se réduit entre « se débrouiller par soi-même » (46,9 %) et « avec les syndicats » (35,7 %), tandis que dans le secteur privé l'écart s'accroît entre les deux approches (55,5 % vs 19,9 %).

Les femmes font plus confiance aux syndicats que les hommes (28,6 % vs 23,6 %).

À noter également que la confiance dans les syndicats s'accroît avec l'âge 23,3 % pour la tranche 18-29 ans à 30 % pour la tranche 50-59 ans.



Synthèse et infographie

À l'instabilité des organisations de travail et des situations individuelles, s'ajoutent une charge de travail excessive et l'intrusion des outils numériques qui prolonge le lien de subordination hors travail en effaçant les frontières spatio-temporelles. La durée moyenne de travail réelle est évaluée à 44,6 heures hebdomadaires par les salarié-e-s eux-mêmes.

C'est une aspiration forte à pouvoir disposer de la maîtrise de son temps de vie et de son cadre de travail qui s'exprime ici. Cette aspiration est encore plus forte pour les femmes cadres.

Autres éléments marquant du baromètre qui expliquent ce résultat, les conflits avec l'éthique professionnelle, la critique du management, et le manque de reconnaissance salariale qui est intimement lié à la reconnaissance des qualifications et des compétences. L'absence de revalorisation salariale conjuguée à l'effet de tassement des grilles et des niveaux de salaires génère un sentiment justifié d'absence de reconnaissance professionnelle.

Les trois priorités des cadres

- 1. Mon équilibre vie privée / vie professionnelle : 67 % (femmes 68,9 % vs hommes 65,6 %)**
- 2. Ma qualité de vie au travail : 51 % (femmes 57,9 % vs hommes 46,4 %)**
- 3. Mon salaire : 50 % (femmes 48,3 % vs hommes 51,5 %)**





OPINIONS ET ATTENTES DES CADRES

Dégradation de la reconnaissance professionnelle et du management

Le niveau de **rémunération** est jugé en inadéquation avec...



L'évaluation individuelle est discréditée



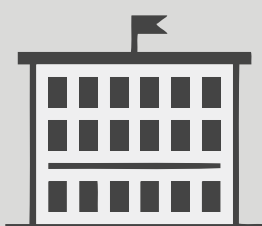
Fondée sur de mauvais critères

65%

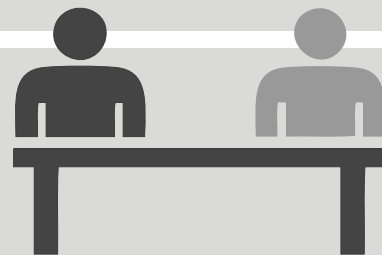
Manque de transparence

59%

Pour **55%** des cadres, les choix et pratiques de leur entreprise ou administration rentrent régulièrement en contradiction avec leur **éthique professionnelle.**



Ce chiffre s'élève à **72%** dans le **public.**



1 cadre sur 2 considère que **le management** se détériore

73%

des cadres ne se sentent pas associés

aux choix stratégiques



Intensification du travail, perspectives, et droit à la déconnexion

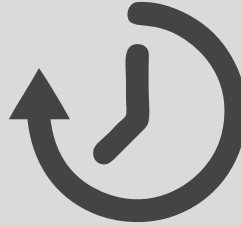
La charge de travail augmente pour



65%

des cadres

Le temps de travail augmente pour



50%

des cadres

3 cadres sur 4 font un usage professionnel des outils numériques en dehors des heures de travail

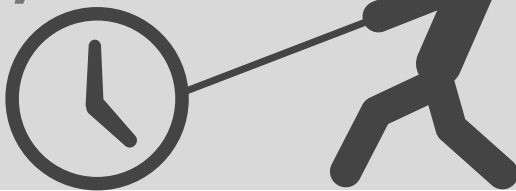


Depuis le développement des **technologies**, la vie professionnelle déborde davantage sur la **vie privée** pour **58%** des cadres



Le temps de travail déclaré est en moyenne de

44,6 heures



56%

des cadres déclarent **travailler pendant les jours de repos**



Les **3 priorités** des cadres sont



L'équilibre

entre vie privée et vie professionnelle

67%

La qualité

de vie au travail



51%

Le salaire



50%

Sondage

Opinions et attentes des **technicien-ne-s** au travail

La reconnaissance
professionnelle

Le temps de
travail, les heures
supplémentaires

Charge de travail,
qualité, et éthique
professionnelle

L'autonomie et les
responsabilités

Les pratiques
managériales,
l'évaluation individuelle

Le débordement de
la vie professionnelle
sur la vie privée, les
technologies de
l'information et de la
communication

La défense des droits

Synthèse et
infographies



1/ Un manque de reconnaissance dans les professions techniques

Les professions techniques et intermédiaires souffrent d'un important manque de reconnaissance professionnelle : parmi les sondé-e-s, plus d'une personne sur deux ne s'estime pas reconnue dans son travail.

D'une manière générale, le sentiment « d'être reconnu-e dans son travail » reste très bas 34 %, après une chute de 10 points entre mars 2009 et avril 2014 (33 % vs 43 %). La situation est plus dégradée dans la fonction publique (60,6 %) par rapport au secteur privé (52,5 %).

Les sondé-e-s expriment une insatisfaction très forte sur plusieurs éléments de leur vie au travail qui sont déterminants en matière de reconnaissance professionnelle (rémunération, formation, évolution de carrière).

L'insatisfaction sur le niveau de rémunération est très largement majoritaire au regard du temps de travail réel (54 %), des responsabilités exercées (58,4 %), de la qualification détenue (59,4 %). Cette insatisfaction atteint des sommets par rapport à la charge de travail (66,8 %) et au degré d'implication (68,4 %).

L'accès à la formation professionnelle correspond moins aux besoins professionnels 61 % vs 64 % et aux demandes exprimées 47 % vs 42 %.

La formation débouche sur une évolution de carrière dans seulement 19 % des cas, avec une différence entre les femmes et les hommes (17 % vs 20,5 %). Pour 73 % des sondé-e-s, il n'y a pas d'évolution professionnelle suite à une formation.

Le déficit de reconnaissance professionnelle par le niveau de rémunération est plus important dans la Fonction publique que dans le privé.

L'écart atteint plus de 15 points sur le critère « adéquation avec la qualification » (25,9 % dans la fonction publique vs 43,8 % dans le privé). Ainsi, 72,4 % des salarié-e-s de la fonction publique considèrent que leur niveau de rémunération n'est pas en adéquation avec leur qualification. L'écart est aussi important pour chacun des autres critères :

- niveau de responsabilité (34,3 % fonction publique vs 43,3 % secteur privé)
- temps de travail réel (39,1 % vs 46,9 %)
- charge de travail (32,1 % vs 34,8 %)
- implication (24,1 % vs 33,2 %)

Lorsque la reconnaissance intervient, elle se manifeste le plus souvent sous forme de reconnaissance sociale (65 %).

Viennent ensuite la reconnaissance par évolution professionnelle (28 %), puis par le salaire (24 %).

On note une différence sensible entre les femmes et les hommes pour les formes de reconnaissance salariale (20,4 % vs 28,3 %) et les formes de reconnaissance par évolution professionnelle (25,9 % vs 31,1 %).

2/ Un temps de travail qui explose

Les professions techniques et intermédiaires déclarent travailler 42,3 heures par semaine en moyenne. 10 % des technicien-ne-s disent travailler plus de 50 heures par semaine. Ceci les place très près des cadres (qui disent travailler 44,6h par semaine en moyenne).



L'enquête de la DARES du 26 juillet 2013 avait déjà révélé la hausse significative du temps de travail annuel des professions intermédiaires de 4,3 % entre 2003 et 2011.

+ d'infos sur travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-047.pdf

Cette évolution va à l'encontre des aspirations exprimées par ces salarié-e-s à plus d'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle, et à une meilleure qualité de vie au travail.

Pour l'Ugict-CGT, il est nécessaire de réinterroger les organisations du travail, le mode de management (délai de plus en plus court, objectifs de plus en plus déconnectés de la réalité, etc.), la charge de travail et l'évaluation au regard des moyens mis à disposition.

Banalisation des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont banalisées au point d'être structurellement nécessaires pour assurer l'activité professionnelle normale, même en période de baisse d'activité économique.

Cette réalité est désormais partagée par 49 % des sondé-e-s. Les jeunes (< 30 ans) sont ceux qui sont le plus concernés (55,5 %), ainsi que la tranche 30 – 39 ans (54,1 %). C'est après 50 ans que le fléchissement intervient avec environ 40 % des techniciens concernés. Signe révélateur du traitement particulier des séniors dans les entreprises.

Ces heures supplémentaires sont payées dans 25 % des cas et récupérées dans 34 % des cas. Pour 41 % des sondé-e-s, il n'y a ni paiement, ni récupération de ces heures supplémentaires effectuées.

À noter les différences importantes entre les femmes et les hommes entre la préférence pour le paiement des heures supplémentaires (18,2 % vs 33 %) ou leur récupération (38,3 % vs 29,7 %), liée au fait que les femmes assurent toujours l'essentiel des tâches ménagères et que leur temps de travail est plus contraint.

3/ Intensification et dégradation du travail

L'augmentation de la charge de travail et des heures supplémentaires dans un contexte d'accroissement des responsabilités caractérisent la vie au travail des sondé-e-s.

L'augmentation de la charge de travail est une réalité largement partagée dans les professions techniques et intermédiaires, à hauteur de 63 %, quels que soient le secteur professionnel et la taille de l'entreprise.

On note cependant une différence entre la Fonction publique, où l'augmentation de la charge de travail est plus forte, et le secteur privé (76,3 % vs 61,5 %).

Seuls 5 % des sondé-e-s estiment que leur charge de travail a baissé, et 30 % qu'elle est restée stable.

Dans ce contexte de travail instable et tendu, 45 % (+ 3 points par rapport à 2014) des sondé-e-s estiment ne pas pouvoir faire un travail de qualité. La fonction publique est plus concernée que le secteur privé (49 % vs 42 %).



4/ L'éthique professionnelle est mise à mal

7 technicien-ne-s sur 10 confronté-e-s à des problèmes d'éthique professionnelle.

Un travail qui perd son sens

L'éthique professionnelle entre en contradiction avec les choix et pratiques de l'entreprise dans 71 % des cas : souvent (20 %), de temps en temps (51 %). Etre confronté à une telle situation est une source de démotivation et de mal-être pour les salarié-e-s. C'est le travail même qui perd son sens.

Conjugué à l'exposition à d'autres facteurs défavorables à l'exercice normal de sa profession, comme la surcharge de travail, le manque de reconnaissance ou de soutien cela peut conduire à la perte de repères et à l'épuisement professionnel.

Ce résultat témoigne de l'attachement des professions techniques et intermédiaires à leur métier et au respect de l'éthique professionnelle, même dans un contexte défavorable.

Pour un droit d'alerte, de refus et de d'alternative et un statut pour les lanceurs d'alerte

Des droits nouveaux permettant aux technicien-ne-s d'exercer un « droit de refus et de proposition alternative » pourraient remédier à ces blocages, et servir d'alerte pour les directions. De plus en plus de technicien-ne-s se trouvent en effet en difficulté professionnelle lorsqu'ils dénoncent des situations anormales sans prendre l'appui d'un syndicat.

Pour l'Ugict-CGT, il est urgent de donner un statut protecteur à tout salarié rapportant des faits contraires à l'éthique ou à la déontologie professionnelle. L'exemple significatif des lanceurs d'alertes montre jusqu'où peuvent aller les atteintes à l'intérêt général et la vulnérabilité de ses salariés qui s'exposent pour faire prévaloir l'éthique et l'intérêt général.

5/ Le mal travail

Responsables ou comptables ?

Seuls 27 % des sondés déclarent avoir connu un accroissement de leur autonomie au travail (-3 points par rapport à 2014), alors que plus d'une personne sur deux s'est vue attribuer des responsabilités supplémentaires.

Le niveau d'autonomie n'a pas bougé dans 55 % des cas.

Pour l'Ugict CGT, cela contribue à expliquer les cas de conflit et tensions qui peuvent exister dans le cadre du travail. Les responsabilités techniques s'accroissent au niveau intermédiaire, sans que les équipes ne disposent pour autant d'autonomie supplémentaire pour y répondre.

Dans le secteur privé l'autonomie a plus tendance à augmenter que dans la Fonction publique (31,6 % vs 23,8 %), alors que c'est dans la fonction publique que le niveau des responsabilités augmente plus que dans le secteur privé (53,3 % vs 49,6 %).

Le décalage entre le niveau de responsabilité et l'autonomie dans le travail est plus important dans la fonction publique, ce qui explique le niveau très élevé du mal être dans la fonction publique.

Mise en cause des pratiques managériales



La dégradation des conditions d'exercice professionnel s'accompagne de pratiques managériales fortement contestées.

La majorité des sondé-e-s (51,3 %) estime que les pratiques managériales se sont dégradées au cours de l'année.

Seulement 10,3 % déclarent une amélioration et 38,4 % ne constatent aucun changement.

Cette détérioration est plus sensible dans les grandes entreprises (> 200 salarié-e-s = 56 %), (> 500 salarié-e-s 58,2 %), que dans les petites (< 50 salarié-e-s) 31,2 % ; ainsi que dans la Fonction publique 64,8 % par rapport au secteur privé 47,9 %.

L'évaluation individuelle largement discréditée

L'évaluation individuelle est jugée :

- fondée sur de mauvais critères par 68 % des sondé-e-s
- opaque par 59 % des sondé-e-s

C'est en deuxième partie de carrière (après 40 ans) que le ressentiment est le plus fort sur les critères de l'évaluation (71,4 %).

Ces résultats démontrent que le système de gestion des personnels de ces catégories peine à apporter des solutions pour valoriser l'expérience professionnelle et les qualifications acquises.

Les professions techniques et intermédiaires formulent une vision négative des pratiques managériales en vigueur dans les entreprises publiques et privées. Ces critiques semblent renforcées par le sentiment de déficit de reconnaissance et le manque de perspective d'évolution professionnelle.

6/ L'urgence du droit à la déconnexion

Intensification du travail

Le cadre d'exercice professionnel est marqué par une charge de travail en forte croissance avec des heures supplémentaires structurelles pour assurer le fonctionnement des services. Dans ce contexte, l'usage actuel des TIC participe à l'intensification du travail. C'est ce que constatent les professions techniques et intermédiaires de manière très claire (62 % vs 31 %).

Ce sont les sondé-e-s de plus de 40 ans qui éprouvent le plus ce phénomène d'intensification du travail (à 70 %), plus sensibles aux transformations induites par le numérique.

Le phénomène d'intensification est majoritaire quelque soit l'entreprises, publiques ou privées.

C'est dans les entreprises de grande taille (500 salarié-e-s et plus) que l'on observe la plus forte intensification du travail liée aux TIC (73 %).

Débordement de la vie professionnelle sur la vie privée

Sans surprise le débordement de la vie professionnelle sur la vie privée est une réalité pour 1 sondé-e sur 2 (47 % vs 46 %).



Dans le même temps, 1 sondé-e-s sur 2 estime que l'usage des TIC aide à faciliter le travail.

Si les femmes et les hommes affichent sensiblement la même perception de débordement de la vie professionnelle sur la vie privée (47,2 % vs 46,7 %), elles considèrent moins que les hommes que l'usage des TIC facilite le travail (45,6 % vs 49,1 %).

Avec les TIC, les salariés sont contraints à une importante disponibilité et à une réactivité permanente afin de répondre à l'intensification du travail et aux difficultés d'accomplissement des tâches qui se fragmentent et se multiplient.

7/ Organiser sa défense

Compter d'abord sur soi-même

Majoritairement, à hauteur de 54 %, les professions techniques et intermédiaires sont d'abord sur une approche individuelle pour défendre leurs droits et leur emploi.

Les syndicats arrivent en 2ème position (28 %), devant la direction (7,5 %), les avocats (7,4 %), les pouvoirs publics (2,5 %) et les partis politiques (0,5 %).

L'analyse par taille d'entreprise montre que le défaut d'implantation syndicale favorise l'approche individuelle. Ainsi, dans les petites entreprises de moins de 50 salarié-e-s les professions techniques et intermédiaires déclarent d'abord compter sur eux-mêmes (65,7 %) et placent les avocats (10,5 %) devant les syndicats (10 %) pour se défendre.

Le déterminant de la présence syndicale se retrouve également en comparant les résultats entre le secteur public et le secteur privé, pour la confiance accordée aux syndicats pour défendre les droits et l'emploi. Dans le secteur public, où les syndicats sont plus présents, les syndicats arrivent juste en tête (43%) devant l'approche individuelle (42,6 %).

À noter également que la confiance dans les syndicats est plus forte pour les femmes par rapport aux hommes (28,9 % vs 26,9 %) et pour les diplômé-e-s de l'enseignement supérieur post 1er cycle (31,3 %).



Synthèse et infographies

À l'instabilité des organisations de travail et des situations individuelles, s'ajoute un contexte de charge de travail importante avec un environnement de travail défavorable au respect de la qualité de travail et à l'éthique professionnelle. L'intrusion des outils numériques provoque une augmentation de l'intensité du travail et prolonge le lien de subordination hors travail en effaçant les frontières spatio-temporelles. La durée moyenne de travail réelle est évaluée à 42,3 heures hebdomadaires par les salarié-e-s eux-mêmes.

Ces résultats traduisent une aspiration forte à pouvoir disposer d'un cadre de vie, dans et hors travail, plus équilibré.

Autres éléments marquants du baromètre qui expliquent ces 3 priorités choisies, la critique des pratiques managériales, le niveau élevé des heures supplémentaires, et la faiblesse des salaires qui est intimement liée à la reconnaissance des qualifications et des compétences. Malgré le degré d'implication important, l'absence de perspective d'évolution professionnelle et de revalorisation salariale conjuguée à l'effet de tassement des grilles et niveaux de salaires génèrent un sentiment justifié d'absence de reconnaissance professionnelle.

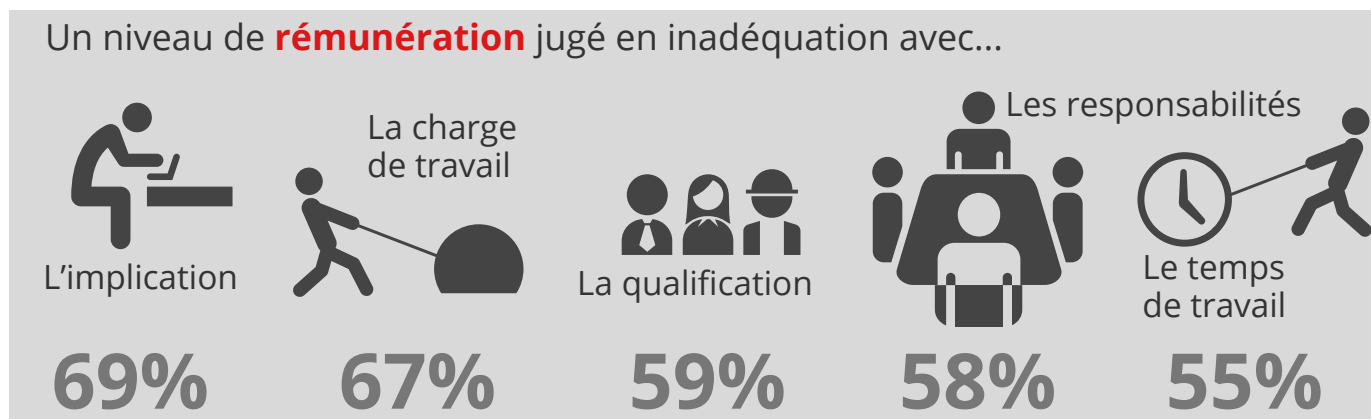
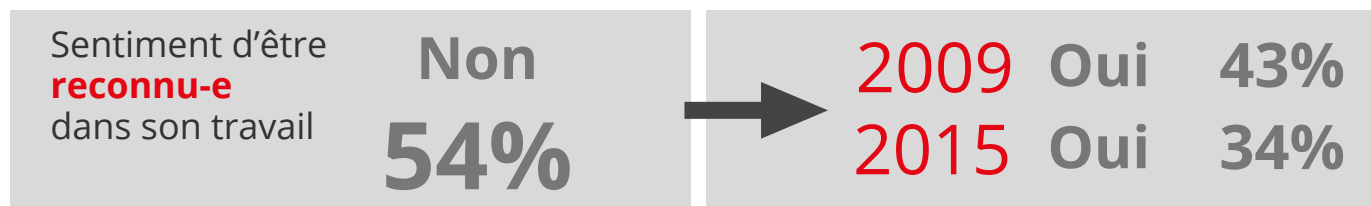
Les trois priorités des professions techniques et intermédiaires

- 1. Mon équilibre vie privée / vie professionnelle : 65,1 % (femmes 67,9 % vs hommes 62 %)**
- 2. Mon salaire : 53,3 % (femmes 51,4 % vs hommes 55,3 %)**
- 3. Ma qualité de vie au travail : 51,1 % (femmes 56 % vs hommes 45,6 %)**

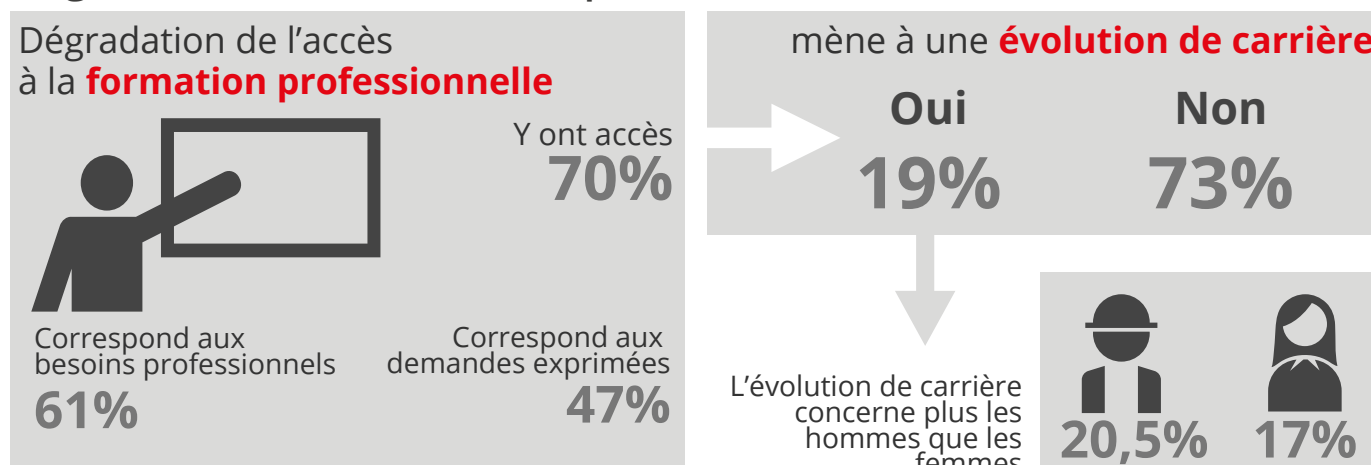


OPINIONS ET ATTENTES DES TECHS

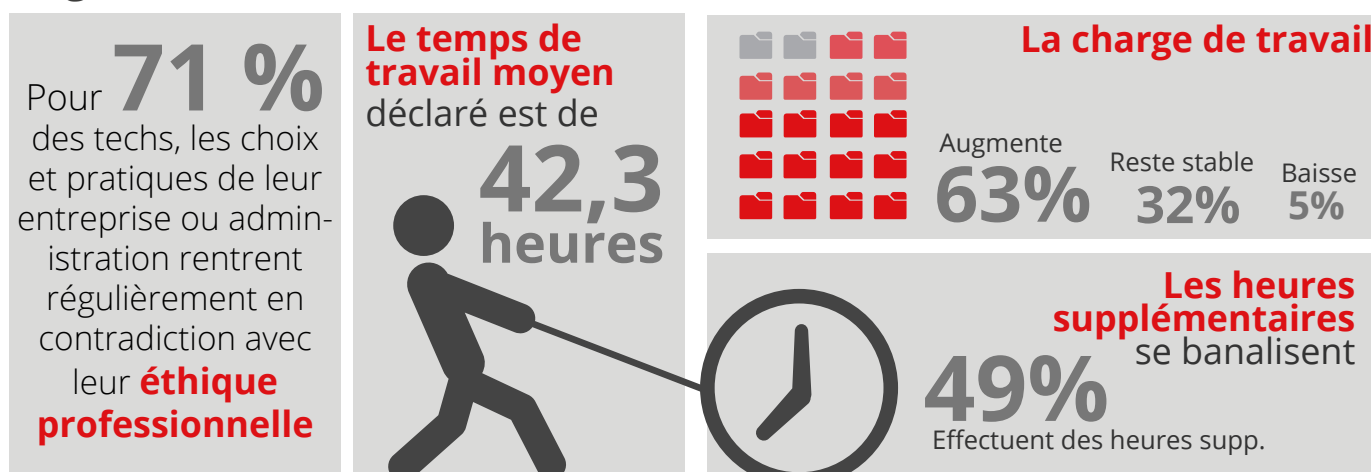
Dégradation de la reconnaissance professionnelle et du management



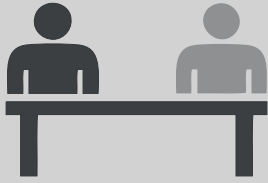
Dégradation de la formation professionnelle



Dégradation du travail



Le management et l'évaluation



1 tech sur 2 considère que **le management** se détériore

L'évaluation individuelle est discréditée



Fondée sur de mauvais critères **68%**

Manque de transparence **59%**

Les conditions de travail

Les techs estiment avoir les moyens de fournir un **travail de qualité**



Oui

55%

Non

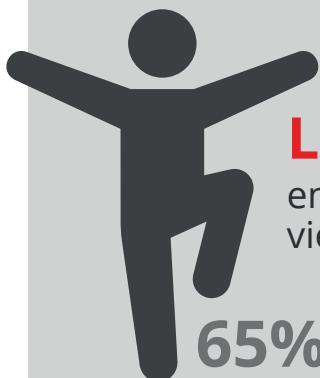
45%

1 tech sur 2 constate un **débordement de la vie professionnelle sur la vie privée**



1 tech sur 2 estime que l'usage des TIC **aide à faciliter le travail**

Les **3 priorités** des techs sont



L'équilibre

entre vie privée et vie professionnelle

65%

Le salaire



53%

La qualité

de vie
au travail



51%

Femmes : 67,9 %
Hommes : 62 %

Femmes : 51,4 %
Hommes : 55,3 %

Femmes : 56 %
Hommes : 45,6 %

Intervention

Marie-José KOTLICKI - Secrétaire générale de l'Ugict-CGT

À l'appel de la CGT et de son Ugict, nous sommes près de 1000 ICT réunis à La Défense, sur ce lieu symbolique en Ile-de-France du travail qualifié.

Nous rassembler pour casser l'isolement dont nous sommes trop souvent victimes ; mutualiser des mobilisations gagnantes ; échanger sur des revendications et aspirations communes ; faire connaître les propositions Ugict-CGT qui changent concrètement la donne de notre travail au travail, est une nécessité.

Nos catégories - eu égard à leur place et rôle dans l'entreprise et l'administration -, sont un enjeu stratégique de toute transformation du travail, de l'entreprise, des réformes ou restructurations, des garanties collectives, jusqu'au mode de financement de la protection sociale.

Agir pour la reconnaissance et le juste paiement de la qualification, les moyens d'exercer nos responsabilités sociales et sociétales, promouvoir le travail qualifié, c'est agir dans l'intérêt des salariés qualifiés à responsabilités, mais aussi dans l'intérêt de l'ensemble du monde du travail pour stopper la structuration d'un véritable descenseur social, concrétiser nos capacités à sortir de la crise.

Depuis la mise en œuvre d'un Wall Street management, support de la financiarisation des entreprises et des politiques d'austérité dans les services publics, tous les clignotants sont au rouge, que ce soit au niveau de la dégradation de la situation de travail de nos catégories ou du degré de motivation.

On assiste à une triple démobilisation de l'encadrement :

- *Distanciation vis-à-vis des stratégies financières des entreprises qui nient le rôle contributif d'un encadrement, considéré comme un « simple exécutant », mais assurant des responsabilités élargies mais sommé de se soumettre ou de se démettre.*
- *Démobilisation vis-à-vis du travail et de sa finalité où perte de sens et mise en cause de l'éthique professionnelle se conjuguent.*
- *Démobilisation sociale à double titre où dans le cadre d'un partage de la pénurie au sein du salariat, faute de s'attaquer au coût du capital les ICT paient la note (à travers un matraquage fiscal des ICT, un plafonnement des allocations familiales, des indemnités chômage, des indemnités pour licenciements abusifs, une réduction drastique des retraites complémentaires et suppression de l'Agirc selon les objectifs du Medef dans les négociations Agirc-Arrco, non-reconnaissance des diplômés à l'embauche, mise en cause du statut cadre...).*

D'autre part, les ICT subissent des attaques frontales contre la démocratie d'intervention. Ils sont priés de laisser leur citoyenneté à la porte de l'entreprise. Le Wall Street management est très coercitif à leur égard en interdisant toute velléité de manifestation publique de désaccord sur les directives de l'entreprise, ou de dénonciation sur la délinquance financière.



Cette négation du travail qualifié, est aussi absurde au plan économique.

En effet, l'efficacité économique des entreprises implique une montée en gamme des productions, une stimulation de la recherche et de l'innovation qui nécessite une élévation générale des qualifications, incompatibles avec une baisse du prix du travail, singulièrement du travail qualifié.

De même, le dumping social et la précarité dont sont victimes les jeunes diplômés, notamment des jeunes thésards annihilent l'atout démographique de la France contrairement à l'Allemagne qui dresse des ponts d'or à l'accueil de la jeunesse et des jeunes diplômés.

Enfin, la non-reconnaissance de la qualification nous englupe peu à peu dans un modèle de développement de production de masse à bas coût, au détriment de la qualité, de la sécurité des produits et services, du travail bien fait qui risque de transformer la France (cinquième puissance mondiale) une société de low-cost économique, social et environnemental. On pourrait même parler de low-cost politique tant l'absence de progrès social peut tuer jusqu'à l'idée même républicaine.

Il y a donc urgence à répondre aux aspirations des ICT aussi bien pour eux-mêmes que pour l'ensemble du salariat.

Les sondages cadres et professions techniques réalisés en avril 2015 par Viavoice pour l'Ugict-CGT pointent trois aspects inquiétants :

En matière de salaire

56 % des cadres (et 60 % des femmes cadres) et 69 % des techs considèrent que leur salaire est en inadéquation avec leur degré d'implication.

En matière de temps de travail

65 % des cadres et 63 % des techs considèrent que leur charge de travail augmente, 56 % des cadres travaillent pendant leurs jours de repos, 41 % des techs n'ont ni paiement, ni récupération de leurs heures supplémentaires.

En matière d'éthique professionnelle et de qualité de vie au travail

55 % des cadres et 71 % des techs affirment que les choix et pratiques de leur entreprise entre régulièrement en contradiction avec leur éthique professionnelle. 73 % des cadres ne se sentent pas associés aux choix stratégiques, 50 % des cadres et techs estiment que le management se détériore.

Si l'on ajoute le pessimisme des cadres relatif aux perspectives d'avenir (72 % des cadres pensent que leur situation professionnelle va stagner ou se dégrader), la question d'un renouveau du statut de l'encadrement est posée.

Cela conforte les choix de la CGT d'agir pour un nouveau statut du travail salarié (ensemble de droits individuels garantis collectivement) où l'entreprise est une communauté de travail créative et non une simple société de capitaux où le pouvoir est concentré entre les mains de quelques actionnaires (Cf. notre action avec des chercheurs et des sociologues pour un nouveau statut juridique de l'entreprise).



Ces nouvelles garanties, droits et pouvoirs concernant l'encadrement doivent faire l'objet d'un statut redéfinissant leur rôle, leur place, leur utilité économique et sociale de l'encadrement, renforcer sa légitimité et sa reconnaissance au sein des collectifs de travail.

Ne nous y trompons pas, l'attaque sur l'AGIRC aujourd'hui vise d'une part à ouvrir les vannes de la capitalisation financière en diminuant drastiquement les droits à retraite complémentaire des cadres. D'autre part, en déstabilisant le statut cadre pour le réduire aux cadres dirigeants, fermer la porte à l'émergence d'un statut élargi aux salariés qualifiés à responsabilités pour redonner une dynamique, une efficacité sociale et économique contraire aux logiques de financiarisation.

Cette ambition implique de clarifier la définition du cadre en s'appuyant sur celle de l'AGIRC intégrant son niveau de qualification, le niveau de responsabilité, le niveau d'autonomie dans le travail et de délégation de l'employeur.

C'est l'inverse d'une proposition consistant à réduire le périmètre du statut aux cadres dirigeants basé sur le rapport hiérarchique et ignorant leur rapport au travail, à savoir l'impact significatif de leur travail sur les autres catégories de salariés, sur la pérennité ou l'environnement de l'entreprise.

C'est d'ailleurs tout l'enjeu de la discussion qui va s'engager au plan interprofessionnel dans le cadre de l'agenda social.

Nous proposons un statut qui permette à l'ingénieur, cadre et technicien d'être un acteur engagé et responsable dans son travail autour de la reconnaissance de la qualification, son plein exercice et des moyens pour exercer sa responsabilité sociale, économique et sociétale.

Nous menons des actions pour construire cet ensemble de garanties collectives pour la reconnaissance des qualifications, le temps de travail, la protection sociale et l'éthique professionnelle sur trois points :

- Notre intervention pour la reconnaissance et le paiement de la qualification à l'embauche, lors des mobilités professionnelles (Cf. sens de notre bataille sur la reconnaissance du doctorat). Nos actions contre le dumping social parmi les jeunes diplômés où la reconnaissance des diplômes, de la qualification sera le combat de toute une génération.
 - *La reconnaissance de l'expertise et de la technicité dans les déroulements de carrière face à la prégnance du « tout management ».*
 - *L'égalité femme-homme en matière de salaire et d'accès aux postes à responsabilités. (Cf. nos avancées sur l'égalité salariale et nos propositions sur les retraites complémentaires AGIRC - ARRCO).*
 - *Notre proposition de négocier un nouveau droit à la déconnexion permettant la maîtrise de l'utilisation des NTIC.*
- Mais aussi le respect des normes internationales et une réduction effective du temps de travail. (Cf. notre victoire devant le Comité européen des droits sociaux et notre action contre les forfaits-jours illicites).
- Enfin, un droit de refus et d'alternative incluant un statut pour les lanceurs d'alerte et permettant à l'encadrement d'être professionnellement engagé et socialement responsable.



Conclusions

Cette initiative balise les pistes d'une rencontre entre CGT et ICT, jalonnée de propositions à enrichir et à mettre en œuvre.

Nous avons voulu l'inscrire dans une campagne de syndicalisation CGT. Ce n'est pas un appel à rejoindre la CGT mais à construire ensemble un syndicalisme qui articule le rapport entre l'individu et le collectif, revendique des propositions qui desserrent pas-à-pas les contraintes auxquelles nous sommes confrontés ; ouvre en son sein des espaces dédiés aux ICT, d'échanges, de mutualisation ; un syndicalisme qui porte une nouvelle image, des droits et des moyens afin que l'encadrement puisse être socialement responsable et professionnellement engagé.

Les luttes sociales pour reconnaître la qualification, redéfinir le rôle de l'encadrement vont être décisives pour donner le sens de la révolution numérique.

Nous sommes face à un véritable choix de société : soit la négation du travail qualifié pour un modèle de développement low-cost déstructurant les garanties collectives, encore plus inégalitaire et coercitif ou une promotion du travail qualifié qui définisse un modèle de développement ouvert, collaboratif, de progrès technologique, social et économique pour tous

Nous verrons à travers les débats des tables rondes, dans les stands professionnels et thématiques, à travers les témoignages, que l'alternative de progrès est possible et à portée de main !



Lieu et accès

Parvis de la Défense, en face du centre commercial Les Quatres temps

Metro ligne 1, station La Défense - Grande Arche

RER ligne A, station La Défense - Grande Arche

Tramway T2, station La Défense - Grande Arche

SNCF lignes Paris-Saint-Lazare/ Saint-Nom-la-Bretèche ou Versailles / La Verrière

Voiture Boulevard circulaire de la Défense, sortie La Défense 4, parking centre

Bus 73, 141, 144, 159, 258, 275, 276, 278, 360, 174, 178

Qu'est-ce que l'Ugict-CGT ?

L'UGICT-CGT est la référence syndicale pour les Ingénieurs, Cadres et Techniciens de toutes les branches professionnelles, et sur tout le territoire.

Des agents de maîtrise aux cadres dirigeants, l'encadrement a un rapport spécifique au travail. La CGT a fait le choix d'organiser une activité spécifique pour que les aspirations et le vécu au travail des ingénieurs, cadres et techniciens se traduisent dans des revendications syndicales majoritaires.

L'Ugict compte plus de 80000 affiliés et constitue la deuxième organisation syndicale de l'encadrement (2^{ème} et 3^{ème} collèges), devant la CGC.

Contact

Laura PELTIER

01 55 82 83 51 | 06 09 45 95 87

communication@ugict.cgt.fr



ugict.cgt.fr/17juin

 [@CGTCadresTechs](https://twitter.com/CGTCadresTechs)

 [f.com/UGICT](https://www.facebook.com/UGICT)

