

# Cadres INFOS

Bulletin périodique de l'UGICT-CGT – N° 678 – 21 février 2011

## ● Éditorial

### L'Ugict-CGT « Votre force d'avenir »

*La préparation du 16<sup>ème</sup> congrès est lancée. Vous trouverez sur le site Internet : [www.congres.ugict.cgt.fr](http://www.congres.ugict.cgt.fr) les documents, la possibilité de déposer des contributions, des amendements et d'enrichir ainsi les documents présentés. Vous y trouverez aussi des vidéos d'aide à l'introduction de débats. Nous avons décidé d'avoir un mandatement de délégués assis sur la jeunesse et avons l'ambition qu'un tiers des délégués soient de jeunes diplômés. La dynamique et le succès d'un congrès repose pour beaucoup sur la préparation de celui-ci. C'est pourquoi nous vous invitons à organiser des initiatives sur chaque lieu de travail, dans chaque territoire afin de pouvoir débattre avec un maximum de salariés de nos orientations. Nous proposons d'organiser de façon confédéralisée des initiatives territoriales autour des grandes métropoles en complément de débats à l'initiative de nos syndicats. D'ores et déjà se mettent en place des débats préparatoires dans les entreprises et les territoires. Par exemple la région Rhône-Alpes organisera à Grenoble le 22 mars, un débat autour du thème : « construire un mode de management alternatif ». Il nous reste un mois et demi pour engager des initiatives concourant à la dynamique de notre congrès, alors allons-y ! Proposez, organisez et n'hésitez pas à faire appel aux militants de l'Ugict-CGT dans le cadre de vos débats !*

**Gilles Benateau**  
Secrétaire national de l'Ugict-Cgt

### Congrès de l'Ugict-CGT : un site dédié avec les documents accessibles à tous

Pour aider à la préparation de son congrès qui aura lieu du 29 mars au 1<sup>er</sup> avril au Palais des congrès « Opéra » de Vichy, l'Ugict-CGT met en place un site dédié :

[www.congres.ugict.cgt.fr](http://www.congres.ugict.cgt.fr)

Vous y trouverez :

- le projet de document d'orientation ;
- le bilan d'activité ;
- des vidéos sur les enjeux du congrès, les enseignements du mouvement social, les ICT et la syndicalisation, les jeunes diplômés, le management, l'organisation spécifique ;
- des documents complémentaires sur les thèmes abordés ;
- la possibilité d'adresser des contributions.

## ● ÉDITO

*L'Ugict-CGT « Votre force d'avenir »*

### ● ÉTATS GÉNÉRAUX DES PROFESSIONS TECHNICIENNES DU 13 JANVIER 2011

*En quête d'identité,  
de reconnaissance et de statut*

# En quête d'identité, de reconnaissance et de statut

Deux-cent-vingt syndiqué-e-s d'une quinzaine de professions techniques ont répondu, jeudi 13 janvier, à l'invitation de l'Ugict CGT. Salaires, grilles, qualifications, évolutions des métiers, place dans l'organisation du travail, reconnaissance professionnelle, jeunes diplômés... étaient au cœur des débats de cette journée. Un succès encourageant qui aura des prolongements bien au-delà du 16<sup>ème</sup> Congrès, avec des initiatives locales et une grande consultation nationale.

Qui sont les salariés de ces professions techniques? Ils constituent 1/4 des effectifs des salariés du privé, si l'on y intègre les personnels de santé, du social et de la formation, soit 4 millions de salariés. Leur nombre est en constante progression depuis 20 ans. Ils représentent 27% de la Fonction publique d'État (2,4 millions), 13,6% des agents de la Fonction publique territoriale (1,8 millions) et 32,6% de la Fonction publique hospitalière (1,05 million).

**Les professions techniques subissent de profondes transformations**, remettant en cause des services entiers comme les backoffice dans le secteur bancaire ou les missions de contrôle dans la fonction publique.

Dans les grands groupes en particulier, **un malaise profond se nourrit des blocages** précoces des carrières et où le poste de «*cadre technique*» est devenu un bâton de maréchal. Quant aux agents de maîtrise «*Il faut les repositionner par rapport aux professions techniques*» fait remarquer une technicienne d'Air France. L'enquête du Cereq présentée par Christophe Guitton reflète bien la nouvelle réalité: polyvalence, polycompétences et multiactivités. Il existe aussi un découpage entre techniciens d'intervention, de terrain et ceux qui pilotent (supervision).

**Tous les intervenants mettent l'accent sur la dévalorisation des métiers techniques.** De leur côté, **les professions du social peinent à se reconnaître dans les professions techniques.** «*Nous travaillons sur de l'humain pas sur des produits. Mais on nous impose*

*un management universel. Quelle est la reconnaissance de la technicité pour ceux qui ne sont pas techniciens?*», fait remarquer une autre intervenante.

**Mutations des métiers, glissement de définitions de postes ou d'emplois, les professions techniques se posent la question de leur identité.**

Pour Fabrice Fort: «*le rôle de l'Ugict est de produire des repères CGT transverses pour les techniciens. En effet, où en sommes-nous sur un sujet revendicatif comme celui des salaires des catégories techniques et quelles pistes dégager pour alimenter le travail du pôle professions techniques, ainsi que d'autres collectifs de l'Ugict (temps de travail, salaires et qualifications, santé au travail...)?*» L'Ugict lancera cette année le projet d'un statut des professions techniques. «*Au-delà de l'urgence à imposer des augmentations générales en pourcentage identiques pour toutes les catégories, comme le rappelle Fabrice Fort, la réalité salariale doit amener la CGT à proposer une remise en ordre de la hiérarchie des salaires et des qualifications.*»

**Pour une grille des salaires prenant en compte la qualification initiale**

Pour répondre correctement aux exigences de **reconnaissance des diplômes et de carrière**, pour toutes les catégories tout en assurant une cohérence sociale, la CGT formule la **proposition d'une échelle des salaires de 1 à 5, à partir d'un bas de grille fixé au Smic (repère CGT porté**

**à 1 600 euros).** Dans beaucoup de grilles, la hiérarchie salariale est inférieure à 5.

Dans la grille unique, proposée à ces États généraux, les techniciens entrent en fonction de leur qualification initiale et un salarié titulaire d'un BTS peut atteindre un même niveau de reconnaissance et de qualification qu'un cadre ou un ingénieur.

La présentation de cette grille suscitera de nombreuses réactions positives. Pour un commercial de la SnCF «*Aujourd'hui, la grille salariale est si écrasée que nombre de cheminots renoncent à passer les examens pour accéder aux postes de maîtrise et cadres. 30% des Bac + 5, + 3, démissionnent au bout de leur période d'essai (3 ans) pour entrer dans des entreprises privées plus rémunératrices.*»

Pour un autre agent de la société nationale: «*Les techniciens répondent à l'évolution permanente des techniques par une auto-formation car l'entreprise est incapable de leur apporter. Elle doit aboutir à la reconnaissance de leur investissement et de leur qualification correspondant à une évolution sur la grille salariale.*» Une intervenante de la chimie s'inquiète de **la prise en compte dans cette grille des formations internes.**

Une autre encore constate que cette proposition répond à une nécessité car: «*dans de nombreuses entreprises apparaissent des qualifications linéaires interdisant les progressions de carrière.*»

**Reste qu'il faut faire avancer les convergences des problématiques** d'évolution de carrière et de reconnaissance pour les techniciens et les ingénieurs.

**Il faut se réapproprier la question des salaires**

A cours de cette journée, il sera aussi question de la définition du salaire dans un débat où Charlotte Duda de l'Association Nationale de Directeurs des Ressources Humaines (ANDRH) et Francis Velain, de l'Ufict métallurgie, exposeront deux conceptions parallèles.

Charlotte Duda explicitera le concept de **rémunération globale** à savoir la rétribution monétaire (salaire fixe et variable), mais aussi la **rétribution différée** (épargne salariale, actions, stock options) la protection sociale et les avantages en nature et **la rétribution oubliée** (formation, accords sur le temps de travail, etc.)

Francis Velain, quant à lui, rappellera que le **salaire n'est pas un coût** et mettra en garde contre: «*un certain nombre de mensonges collectifs qui font très mal, car le calcul ne peut reposer sur des éléments aléatoires ou dépendre de résultats financiers ou macro-économiques.*» Ainsi, précisera-t-il: «*lorsque la CGT demande que le salaire soit le paiement du temps de travail et de la qualification, elle ne demande que notre dû, pas plus. C'est à l'employeur de mettre à disposition les outils nécessaires*

**Tous les intervenants mettent l'accent sur la dévalorisation des métiers techniques.**

à l'exercice de la qualification. Cependant, aujourd'hui, «on paie le poste de travail qui ne représente qu'une partie de la qualification» précisera un autre participant. Fabrice Fort conclut la matinée en constatant : «**il faut se réapproprier les questions des salaires.** La grille unique est une bonne porte d'entrée dans les débats. Il serait judicieux de comparer la grille des salaires CGT avec les grilles en vigueur dans nos branches et de mettre en évidence le tassement du salaire d'entrée et d'évolution».

### Des professions en constante évolution

Pour ouvrir la deuxième partie de ces États généraux, Fabienne Tatot, du bureau de l'Ugict, déroule un état des lieux sur l'évolution des métiers et de leur place dans l'organisation du travail. Cette présentation sera d'ailleurs illustrée par une enquête du Centre d'études et de recherches sur la qualification (Cereq) commentée par Christophe Guillon. ([http://www.ugict.cgt.fr/joomla/dmddocuments/etude\\_tech.ppt](http://www.ugict.cgt.fr/joomla/dmddocuments/etude_tech.ppt)).

«Les professions techniques ont considérablement évolué au cours des dernières décennies. Elles peuvent être à dominante technique, mais également sociale, médico-sociale ou administrative. Elles ont en commun des niveaux de qualifications et des responsabilités professionnelles» constate Fabienne Tatot. Dans ce rapport, elle pointe l'activité et les mobilisations des professions techniques. De fait, l'activité de certaines organisations fédérales spécifiques a contribué à identifier ces évolutions et à faire émerger de nouvelles aspirations ou à renforcer des revendications existantes. Ainsi, des luttes dans plusieurs professions, en particulier celles de la santé et du travail social, très féminisées, témoignent de situations similaires et de revendications convergentes : être reconnu par son salaire, sa classification, obtenir des déroulements de carrière, garder la maîtrise de son travail, disposer de moyens nécessaires pour l'accomplir... Ces mobilisations, souvent médiatisées, furent cependant menées par des collectifs. Il faut donc s'interroger sur les moyens mis en œuvre par la CGT en particulier ses Ufict, pour porter les revendications de ces salariés. Mais dans les administrations et services, aucune mobilisation d'ampleur à ce jour.

«Est-ce en raison d'un rapport de force insuffisant ? (la CGT, compte 13% des voix dans les catégories B, 335 000 agents), d'une prédominance d'un syndicalisme catégoriel et donc cloisonnant, au détriment d'un travail spécifique ? Ne faut-il pas franchir un cap significatif dans le : travailler ensemble» s'interroge-t-elle ? La dissociation stratégique de la rémunération et de la qualification débouche sur un vrai problème de prise en compte des professions techniques dans les grilles de classification. La politique de gestion par les compétences, la tyrannie des évaluations et des objectifs exercent une pression de plus en plus forte. Alors quelles sont les perspectives revendicatives pour ces professions en profonde mutation ? Nous sommes devant une trans-



## Il faut donc s'interroger sur les moyens mis en œuvre par la CGT en particulier ses Ufict, pour porter les revendications de ces salariés.

formation essentielle de la sociologie des salariés, plus jeunes et plus féminisés qu'auparavant dans les entreprises privées. Cette évolution percute nos pratiques et nos repères revendicatifs.

«Pour les jeunes, portons-nous suffisamment haut la question de la validation des années d'études pour l'ouverture des droits à la retraite, alors même que nous nous sommes fortement mobilisés pour défendre cet acquis social ?», interpelle Fabienne Tatot.

Les mutations des secteurs doivent impliquer des interventions sur les orientations stratégiques et avec des moyens, notamment dans l'industrie.

Au cœur de l'entreprise ou des services, les salariés des professions intermédiaires sont confrontés, plus que d'autres à l'externalisation, à la sous-traitance et les nouvelles formes d'emploi, viennent fragili-

ser leur place dans l'organisation du travail. Il convient de s'interroger sur la question des formes de recrutement y compris dans la Fonction publique. La qualification et la formation en sont les éléments essentiels. L'élévation des niveaux de diplôme est une réalité, avec une prépondérance des Bac+2, BTS et DUT technologiques, administratifs ou commerciaux - mais avec une progression des niveaux licence, dont la licence professionnelle - maîtrise ou plus. Dans le privé, les salariés qui entrent dans les professions techniques par la promotion représentent près de la moitié des «entrants».

Il faut bien sûr revendiquer la reconnaissance des qualifications par le diplôme au travers de grilles de salaires. Mais avec la mise en place du LMD et la loi sur l'autonomie des universités, la question du maintien du niveau Bac+2, se pose, même si les BTS et DUT restent des diplômes appréciés du patronat. Jeunes diplômés et ouvriers techniques issus du rang vivent des clivages qu'il nous faut gérer. Les aspirations peuvent également être différentes, notamment en termes de déroulement de carrière. Le contenu du travail évolue et il faut gagner une reconnaissance, organiser un droit au déroulement de carrière et mettre en place une organisation du travail préservant la santé des salariés.

Dans les grandes entreprises en mutation, telles France Télécom ou La Poste, les techniques managériales autoritaires, qui nient les identités professionnelles, qui ne reconnaissent pas le travail, provoquent stress, dépressions et parfois suicides. De même, les charges de travail excessives, les méthodes de gestion «à flux tendu», finissent par altérer la santé des salariés. Encadrer sans y être formé et sans avoir les moyens de bien l'exécuter débouche inévitablement sur des conflits.

Les agents de maîtrise, comme les contrôleurs, connaissent cette situation. La pénibilité est aussi pour eux une réalité notamment les salariés de la production, les contrôleurs ou les infirmières.

«Dans le contexte actuel de forte remise en cause des 35 heures, il faut réaffirmer notre opposition aux forfaits-jour, alors qu'une partie de ces salariés risquent de se le voir imposé» ajoute la responsable de l'Ugict.

### Actualiser le statut de technicien

Une question se pose : «Faut-il réactualiser le statut technicien, technicien supérieur, agent de maîtrise et engager une démarche revendicative sur cette base ? Des débats vont se dérouler au congrès de l'Ugict. Des moyens sont à disposition : les structures territoriales Ul et Ud, les Cd en particulier, la formation syndicale. Ne faut-il pas envisager de réactualiser les stages de l'Ugict et de le mettre de nouveau à la disposition des syndiqués et militants ? D'autre part, le «pôle professions techniques» est le lieu de l'Ugict où peut s'élaborer un travail de mise en convergence de nos revendications, un lieu qu'il faut investir totalement. L'enjeu des élections d'octobre 2011 dans la Fonction publique d'État et la Fonction publique hospitalière concerne nombre d'agents de catégorie B. La représentativité de la CGT va se jouer ici. Cela n'implique-t-il pas que les fédérations et leurs syndicats travaillent avec les Ufict ?», conclut Fabienne Tatot.

Sylvie Breuil, de la santé, complète l'analyse. Elle insiste sur la rapide évolution de ces dernières années dans le secteur. «Nous rencontrons des limites pour organiser la réflexion revendicative sur la profession infirmière, majoritairement implantée dans la santé, mais aussi dans beaucoup d'autres secteurs». Le Ministère a engagé des évolutions sur la reconnaissance de la formation infirmière au grade licence, avec dans la Fonction publique, la «possibilité de passer en catégorie A». Comment, en interprofessionnel, engager un travail sur cette profession au regard de telles évolutions ? Comment réunir tous les acteurs de la CGT pour établir une ligne revendicative commune (Sncf, mines énergie, éducation...) s'interroge-t-elle ? Pour une autre infirmière, anesthésiste : «Les infirmières grâce à leur formation ont intégré l'idée de prise en charge globale du patient. Nous ne nous sentons pas techniciennes au sens propre du terme».

En réponse au rapport de Fabienne Tatot qui soulignait, le danger des luttes menées par les collectifs corporatistes, une autre infirmière expose un point de vue plus optimiste : «La CGT a pris sa place au sein de la lutte des infirmiers anesthésistes. Cette profession corporatiste au départ, a réussi à

●

## Ne pourrions-nous pas travailler dans un premier temps à l'élaboration d'une charte revendicative des professions techniciennes ?

reconnaître la CGT par le canal de son Ufmict. Nous sommes passés d'une lutte corporatiste à une lutte spécifique puis interprofessionnelle. Si la profession est organisée dans des syndicats professionnels non représentatifs, ce mouvement a fait qu'une grande majorité s'est retrouvée dans les revendications générales de la CGT et beaucoup ont adhéré».

### Les IUT doivent continuer à délivrer un diplôme national

Avec la table ronde entre Jean-François Mazouin, directeur d'IUT Paul Sabatier, président des directeurs d'IUT et Christian Delboé, animateur du collectif formation professionnelle initiale et continue de l'Ugict, la question de la convergence entre les différentes formations initiale et continue est abordée.

Jean-François Mazouin pointe le débat nécessaire entre professions intermédiaires et techniciens et le lien entre les diplômes et l'emploi. Il reprend l'exemple des infirmières soumis depuis 2007, au LMD, mais accédant au grade de licence sans en avoir le diplôme. « Pour les techniciens de laboratoire, c'est Bac + 2 par des BTS ou des DUT. Les techniciens biologiques vont devoir passer par Bac + 3, c'est une question d'harmonisation. Auront-ils une licence professionnelle ? », interroge-t-il. Pour lui, la crainte de voir disparaître les diplômes nationaux de techniciens au profit d'une certification professionnelle, mais qui ne donnera pas au salarié tout ce que lui procure le diplôme national, est justifiée.

Quelle est la définition des diplômes ? Pour le président des directeurs d'IUT, le DUT ou le BTS restent les seuls diplômes reconnus nationalement quel que soit le secteur professionnel.

« Dans l'autonomie de l'université, nous défendons la capacité de nos IUT à délivrer le même diplôme, pour que les jeunes, quelles que soient leur condition sociale, puissent accéder à des compétences valorisables partout de la même façon » revendique Jean-François Mazouin.

Et il tire la sonnette d'alarme : « Les 115 IUT dans les 200 villes dans lesquelles elles sont implantées n'ont plus les moyens d'assumer un cahier des charges. Peu à peu ce diplôme va rentrer dans le rang de la diversification des diplômes et de la concurrence des

●

## Aujourd'hui, si les salariés sont de plus en plus qualifiés, cette évolution ne se traduit pas sur les salaires et la question est posée : comment faire pour que toute formation qualifiante donne une qualification supplémentaire ?

diplômes ». Il existe près de deux mille licences professionnelles en France qui peuvent venir en appui d'un BTS ou d'un DUT.

Pour Christian Delboé, le travail entre les syndicalistes et les universitaires est plus que jamais nécessaire, bien que l'Ugict ait pris le tournant depuis des années.

« Nous participons aux commissions paritaires et à l'échelle nationale à la commission de consultation où nous parlons des contenus de formation » tient-il à préciser.

Aujourd'hui, si les salariés sont de plus en plus qualifiés, cette évolution ne se traduit pas sur les salaires et la question est posée : comment faire pour que toute formation qualifiante donne une qualification supplémentaire ?

Cette formation doit se traduire par une validation des acquis inscrite dans le Code du travail ou au travers des branches professionnelles. Un BTS de 10 ou 15 ans d'ancienneté a peut-être une qualification équivalente à une maîtrise. Un diplôme permettrait alors de se resituer dans les grilles de qualifications et de faire évoluer les salariés.

Et Christian Delboé d'analyser la stratégie des décideurs : « Dans les grilles on ne tient compte que des compétences mises en œuvre par

●

## Une démarche qui s'inscrit dans l'axe stratégique de la jeunesse choisi par l'Ugict.

le salarié. Conséquence, on ne définit plus le salarié, mais l'emploi. Ce qui permet de tirer tout le monde vers le bas. Il faut travailler sur des VAE qui peuvent exister dans les universités ». Le coût de la formation s'élève à 1,5 milliards d'euros, mais les employeurs ne participent pas pour la moitié. Le co-investissement en temps de formation fait que chacun est amené à se former à l'extérieur. La CGT, demande que 10% du temps de travail soit consacré à la formation. « Nous passerions ainsi de 19 heures à 160 heures annuelles » conclut Christian Delboé.

### Professions techniques : une passerelle entre ouvriers, employés et cadres

Tirant les enseignements de cette journée, Marie-José Kotlicki, esquisse des axes revendicatifs. Pour la Secrétaire générale de l'Ugict, les professions techniques, catégorie charnière, passerelle, entre les ouvriers, employés et les cadres, doit gagner une identité globale. Face au déclasserment et à la dévalorisation de la technicité, qui touchent en particulier les jeunes, l'Ugict porte la validation des années d'études dans l'ensemble de ses revendications. Il s'agit aussi d'une reconnaissance globale des qualifications, c'est-à-dire du diplôme dès l'embauche et d'une révision générale des classifications. Une démarche qui s'inscrit dans l'axe stratégique de la jeunesse choisi par l'Ugict.

Pour Marie-José Kotlicki : « Sortir des impasses et des risques catégoriels, implique de travailler, dans le cadre du nouveau statut du salarié CGT, à une refonte et à un élargissement du statut cadre valable pour l'ensemble des ingénieurs cadres et techniciens. Il pourrait s'agir d'élargir le champ d'intervention de l'Apec pour les techniciens et les techniciens supérieurs. Ne pourrions-nous pas travailler dans un premier temps à l'élaboration d'une charte revendicative des professions techniques ? ».

Et la Secrétaire générale de conclure : « Quelle est notre vision, notre analyse du catégoriel ? Comment éviter l'écueil du corporatisme sans se couper des opportunités, des potentialités réelles de lutte ? Comment fait-on vivre dans le même temps un travail sur les convergences revendicatives et sur la cohérence d'ensemble des revendications ? »