

Votre carrière

Estimez-vous avoir évolué dans votre entreprise ou dans votre établissement ?

Oui Non

Votre entreprise ou administration vous garantit-elle une progression de carrière ?

Satisfaisante Faible Inexistante

Dans le cadre de votre évolution de carrière, souhaitez-vous

Passer au statut cadre
 Progresser dans votre carrière dans votre catégorie technicienne/intermédiaire

Dans le cadre de votre activité professionnelle, accédez-vous à de la formation professionnelle ?

Oui Non

La formation professionnelle à laquelle vous accédez correspond-elle :

A vos besoins ? Oui Non

A vos attentes ? Oui Non



Consultation nationale

Professions techniques

Professions intermédiaires

La CGT des cadres et techniciens vous propose cette consultation afin de faire le point avec vous sur la situation des salariés des professions techniques/intermédiaires.

Qu'en est-il des qualifications, de leur reconnaissance dans les grilles salariales et dans les entreprises ou les administrations ? Comment les métiers ont-ils évolué ? Vos réponses et avis nous seront utiles pour élaborer une charte revendicative des professions techniques/intermédiaires.

Vos commentaires, vos propositions

Votre travail, votre situation professionnelle

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Les changements nécessaires

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Selon vous, quelles devraient être les priorités des syndicats ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Si vous souhaitez être destinataire des résultats de cette consultation nationale ou recevoir des informations de l'Ugict CGT, merci d'indiquer vos nom et prénom ainsi que votre e-mail :

.....

Merci de retourner ce questionnaire à :

UNION GÉNÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES ET TECHNICIENS DE LA CGT

263 rue de Paris - Case 408 - 93516 Montreuil Cedex

Tél. : 01 48 18 81 25 - Fax : 01 48 51 64 57

Internet : www.ugict.cgt.fr - E-mail : ugict@cgt.fr

Qui êtes-vous ?

Votre sexe Femme Homme

Votre âge

Votre formation initiale

CAP-BEP

Bac

Bac + 2

Bac + 3

Autre

Votre entreprise ou administration

Entreprise privée

Entreprise publique

Administration

Son secteur d'activité

Votre domaine d'activité

Technique

Commercial

Administratif

Médical/social

Autre

Vos statuts et fonctions

Technicien-ne

Technicien-ne supérieur-e

Agent de maîtrise

Avez-vous une fonction d'encadrement ?

Oui Non

Emploi stable (CDI, statut)

CDD

Autre (intérim, alternance...)

Êtes-vous syndiqué-e ? Oui Non

A la CGT

Dans un autre syndicat

Etes-vous membre d'une association professionnelle ? Oui Non

Votre travail

Avez-vous le sentiment que votre travail a connu des transformations ces dernières années ? Oui Non

Si oui, lesquelles ?.....
.....
.....
.....

Cette évolution vous semble-t-elle :

Très positive Plutôt positive Plutôt négative Très négative

Cette évolution améliore-t-elle la qualité du travail ?

Oui Non

Cette évolution améliore-t-elle vos conditions de travail ?

Oui Non

Avez-vous le sentiment que votre travail est reconnu ?

Oui Non

Diriez-vous que votre emploi correspond à vos qualifications ?

Oui Non

Votre charge de travail vous paraît-elle

Insuffisante Equilibrée Excessive

Estimez-vous que votre travail fait appel à votre technicité et à vos savoir-faire de manière

Suffisante Insuffisante

Diriez-vous que votre travail empiète sur votre vie privée ?

Oui Non

Diriez-vous que dans votre travail, vos responsabilités ont tendance à

Augmenter Rester identiques Diminuer

Estimez-vous disposer, dans votre travail, d'une d'autonomie

Excessive Suffisante Insuffisante

Estimez-vous pouvoir faire un travail de qualité ?

Oui Non

Estimez-vous faire un travail respectant votre éthique professionnelle ?

Oui Non

Constatez-vous des inégalités entre hommes et femmes parmi les salarié-e-s des professions techniques/intermédiaires ?

Oui Non

Si oui, dans quel(s) domaine(s) ? *(plusieurs réponses possibles)*

Salaire
 Carrière
 Temps de travail
 Autre

De votre travail, diriez-vous

Qu'il a du sens Oui Non

Qu'il est utile Oui Non

Le management mis en œuvre dans votre entreprise ou administration vous semble

Efficace Oui Non

Contraignant Oui Non

Responsabilisant Oui Non

Autre

Diriez-vous que, dans votre entreprise ou administration, le climat et les conditions de travail

Se sont améliorés

Se sont dégradés

Sont restés identiques

Si le climat et les conditions de travail se sont dégradés, cela tient selon vous : *(plusieurs réponses possibles)*

Aux manques d'effectifs

Au mode de management

Aux rapports difficiles avec les collègues

A l'isolement

Aux évolutions dans le contenu et les finalités du travail

Autres

Votre temps de travail

Êtes-vous soumis-e à un régime de forfait

Oui Non

Si oui

forfait-heure

forfait-jour

Effectuez-vous des heures supplémentaires ?

Oui Non

Si oui, sont-elles récupérées ?

Oui Non

sont-elles payées ?

Oui Non

sont-elles dues à un manque de personnel ?

Oui Non Ne sais pas

Bénéficiez-vous de jours de RTT ?

Oui Non

Si oui, préférez-vous

les poser ?

vous les faire payer ?

Votre salaire

Considérez-vous que votre salaire corresponde à vos qualifications (diplôme, ancienneté, expérience professionnelle, formation continue...)?

Oui Non

Existe-t-il une grille de salaires

Dans votre entreprise ou établissement ?

Oui Non Ne sais pas

Dans votre profession ?

Oui Non Ne sais pas

Votre salaire comporte-t-il une part variable ?

Oui Non

Si oui, estimez-vous qu'elle doit : *(plusieurs réponses possibles)*

Augmenter

Rester à son niveau actuel

Etre intégrée partiellement au salaire

Être intégrée totalement au salaire

Les augmentations sont-elles justes et transparentes dans votre entreprise ou établissement ?

Oui Non

Pensez-vous qu'une revalorisation des grilles de salaires

Est nécessaire ? Oui Non

Est possible ? Oui Non Ne sais pas

Construire une grille unique

FABRICE FORT [UGICT]

Exigeons la reconstruction d'une hiérarchie salariale cohérente et refusons l'usage de pratiques salariales différentes entre catégories. Une grille unique est une grille dont les salariés partagent la même échelle et le même système de coefficients et dans laquelle ils entrent en fonction de leur qualification initiale. Elle ne signifie pas disparition des identités professionnelles ni disparition des différences de fonctions qui sont liées à la place dans le travail. Dans une grille unique, un salarié peut changer de métier ou de fonction : être ouvrier et passer technicien par exemple. Mais un tel passage n'est pas la condition de l'évolution de carrière.

■ **SYLVIE** [Infirmière] : Il reste des inégalités entre les femmes et les hommes et dans les métiers à prédominance féminine. Je pense que les femmes ont tout à gagner dans la grille unique. Il faut dépasser le diplôme et regarder le contenu des métiers pour construire ces grilles.

■ **JOËLLE** [Technicienne de labo CHU de Bordeaux] : La réponse à la reconnaissance de la responsabilité, c'est la qualification. Il faut intégrer

la reconnaissance des qualifications acquises qui donnent une qualification nouvelle qui doit être reconnue dans une grille unique.

■ **MICHÈLE** [Services Publics] : Le traitement indiciaire se tasse alors que se met en place une logique d'individualisation sur des critères de reconnaissances subjectifs, de missions, de responsabilités... Qui détermine les priorités et les niveaux de responsabilités ?



■ **DANIEL** [Métallurgie] : Il existe un malaise profond, dans les grands groupes en particulier, nourri par des blocages de carrières précoces. Les techniciens ont de plus en plus de difficultés à passer dans l'encadrement. Ils ressentent aussi une dévalorisation. Ils sont de plus en plus souvent remplacés de des jeunes ingénieurs, ce qui laisse supposer que les techniciens n'ont plus leur place.

PROPOSITION CGT DE GRILLE SALARIALE

Socle minimal de garanties interprofessionnelles. Un système commun de coefficients, des seuils d'entrée et une carrière basés sur la qualification et le diplôme.

SMIC	Carrière minimum garantie (seuils d'accueil correspondant au diplôme, doublement du salaire sur la totalité de la carrière)					Carrière accélérée (nouveaux diplômés, VAE...)							
	1,2 SMIC	1,4 SMIC	1,6 SMIC	1,8 SMIC	2 SMIC	2,3 SMIC	2,4 SMIC	2,8 SMIC	3,2 SMIC	3,6 SMIC	4 SMIC	4,6 SMIC	5 SMIC
Sans diplôme													
CAP BEP													
Bac Bac pro													
Bac +2													
Bac +3/4													
Bac +5													
Bac +8													

Le salaire en débat...

CHARLOTTE DUDA

[Association nationale des DRH]

Il existe de grandes différences entre les grands groupes, possédant des marges de manœuvre et les petites entreprises pour lesquelles le marché gouverne la rémunération.

Dans l'entreprise la rémunération est un système global et nous parlons de rémunération globale. La rétribution monétaire est constituée par le fixe, le variable, mais aussi la rétribution différée, comme les actions, les stock-options, l'épargne salariale, la protection sociale, les avantages en nature et la rétribution oubliée, la formation.

FRANCIS VELAIN

[Ugict]

L'approche patronale repose sur une conception élargie de la rémunération, la rémunération globale. Pour nous, le salaire représente le paiement du temps de travail et de la qualification. Le salaire n'est pas un coût, ce n'est pas non plus une récompense. Son calcul ne peut reposer sur des éléments aléatoires. Il ne peut pas non plus dépendre des résultats financiers ou macro-économiques. Quand nous centrons nos argumentations uniquement sur la question du partage des profits, nous passons à côté de quelque chose d'essentiel.

Pour une charte revendicative ! PROFESSIONS TECHNICIENNES INTERMÉDIAIRES

Le 13 janvier 2011, les Etats généraux des professions techniques organisés par l'Ugict CGT ont réuni plus de 220 syndiqués de tous métiers, du privé et du public, d'entreprises de toutes tailles, pour discuter salaires, qualifications et évolutions de leurs métiers... Mais également pour débattre autour de propositions revendicatives.

Des infirmières aux techniciens de bureaux d'étude, en passant par les commerciaux ou les agents de la catégorie B de la fonction publique, tous subissent les mêmes maux : pouvoir d'achat en berne, management autoritaire, allongement du temps de travail, absence de reconnaissance des qualifications, extension des responsabilités et des risques, cloisonnement, négation de la technicité.

Nous avons souhaité, à travers ce document, donner un aperçu des échanges de cette journée qui trouvera des prolongements dans les différentes professions et régions.

L'Ugict CGT a en effet conçu les Etats généraux comme le point de départ d'une élaboration collective qui pourrait déboucher sur la rédaction d'une charte revendicative des professions techniques/intermédiaires.

Cette élaboration ne peut se concevoir en vase clos : elle devra s'appuyer sur la diversité des métiers, des expériences, des lieux de travail. Nous voulons y associer le plus grand nombre de salariés de ces catégories – syndiqués ou non.

EXPRIMEZ-VOUS !

L'UGICT CGT LANCE UNE CONSULTATION NATIONALE DES PROFESSIONS TECHNICIENNES/INTERMÉDIAIRES

POUR EN SAVOIR PLUS, CONSULTEZ LE SITE DE L'UGICT :

www.ugict.cgt.fr

CREATION GRAPHIQUE : WWW.GRAPHIKYPARIS.FR / GRAPHIKY@YAHOO.FR



Renforcer des identités professionnelles

FABIENNE TATOT [UGICT]

Ce ne sont plus seulement les évolutions techniques et technologiques qui génèrent des mutations, mais les orientations stratégiques mises en œuvre qui vont avoir des répercussions sur les modes de travail, sur la place et le rôle des professions techniques dans le travail. La financiarisation de l'activité économique, qui vise le profit à court terme, est bien peu compatible avec les préoccupations du maintien d'un haut niveau de technicité !

Les orientations stratégiques mises en œuvre... vont avoir des répercussions sur les modes de travail.

Au cœur de l'entreprise ou des services, les salariés des professions intermédiaires sont confrontés peut-être plus que d'autres à l'externalisation, à la sous-traitance... Mise en cause de leur technicité et passage du savoir-faire au savoir-faire-faire, les nouvelles formes d'emploi viennent modifier leur place dans l'organisation du travail.

Défendre la technicité, la qualité, le respect des règles de l'art et l'éthique... c'est lutter pour notre reconnaissance et refuser que l'on fasse de nous des pions interchangeables. C'est aussi renforcer des identités professionnelles qui ne font plus sens

aujourd'hui tant la direction ou l'administration s'est évertuée à les brouiller. Revendiquer une organisation du travail respectueuse des salariés, peser sur les évaluations et leurs critères, exiger de la formation pour de nouvelles fonctions et des moyens pour accomplir sa mission : autant d'éléments qui permettront de réduire les risques de détérioration de la santé des salariés.

Dans le contexte actuel de forte remise en cause des 35h il faut réaffirmer notre opposition aux forfaits-jour, alors qu'une partie de ces salariés risquent de se les voir imposés.

■ **CHRISTOPHE GUITTON** [CEREQ] : Nous avons conduit une enquête sur les professions intermédiaires : agents de maîtrise, techniciens et assimilés, professions intermédiaires administratives et commerciales ou de la santé. Deux grands constats se dégagent : Les techniciens sont aujourd'hui nombreux dans les services. Cela pose notamment la question de savoir où commence et où s'arrête la technique, où commence l'humain, par exemple dans le champ de la santé ou du travail social.

Deuxième grande évolution : les métiers des professions intermédiaires, sont en tension entre quatre dimensions : managériale, technique, commerciale et administrative ou gestionnaire en raison des suppressions d'effectifs, des diminutions d'emplois de secrétaires et autres.

■ **VALÉRIE** [Air France] : A Air France, le technicien a souvent une fonction d'encadrement. Comment situer les techniciens diplômés et les techniciens maison ? Les entreprises devraient être obligées de mettre en œuvre une formation professionnelle diplômante et donc valorisante.

■ **MATHIEU** [Cheminot] : La formation est utilisée comme un vecteur de la stratégie, des orientations d'entreprise et non pas comme un vecteur du développement des connaissances. Les métiers deviennent de plus en plus polyvalents et poly-compétents.

■ **JOCELYN** [Technicien maintenance SNCF] : La SNCF est passée d'une entreprise technicienne à une entreprise commerciale. Le métier et la technicité y sont de plus en plus marginalisés.

■ **MICHEL** [Gestionnaire web Essilor] : De l'embauche à la retraite, le technicien doit faire face à un certain nombre de changement de poste et de reclassement. La carrière linéaire où l'employeur assure une rémunération n'existe plus.

■ **GILLES** [France télécom] : Depuis des années, on assiste à une déqualification des métiers techniques. D'une entreprise de réseau, on est passé à une entreprise de services. Les métiers techniques sont donc dévalorisés. Le terme technicien recouvre aujourd'hui une autre réalité. Polyvalence, polycompétence et multiactivités : on fait tout et n'importe quoi. Les centres de formation disparaissent dans les grandes entreprises. Il n'existe pas réellement d'outils de formation pour les jeunes techniciens.

■ **SYLVIE** [Infirmière] : Dans le domaine de la santé, les professions techniques ont subi de grandes évolutions ces dernières années. Elles tendent vers le managérial. Il existe un problème d'identification.

■ **MICHÈLE** [Assistante sociale, mairie de Nantes] : Les professions du social sont mises à mal. De nouveaux métiers apparaissent, ce qui pose un problème de déclassification. On nous demande de plus en plus de jouer un rôle d'exécutants.

L'enjeu de la formation...

JEAN-FRANÇOIS MAZON

[Assemblée des directeurs d'IUT]

Le risque existe que les diplômés nationaux de techniciens disparaissent au profit d'une certification professionnelle, qui ne donnera pas au salarié tout ce que lui procure le diplôme national. Les métiers glissent de plus en plus vers des missions.

Quelle est la définition des diplômes ? Le DUT ou le BTS ont une caractéristique essentielle, ils sont définis nationalement, ils sont mobilisables quel que soit le secteur professionnel ou géographique.

pas au niveau des salaires. De nombreux salariés qualifiés vont partir en retraite. Le nombre de formations est inférieur à la demande. On ne tient plus compte de la formation du salarié, de la boîte à outil initiale de l'expérience professionnelle et de l'expérience sociale, mais seulement des compétences mise en œuvre par le salarié.

La formation doit permettre d'accéder à une qualification supplémentaire. La validation des acquis doit permettre que la qualification d'origine évolue. Un BTS de 10 ou 15 ans a peut-être une qua-



CHRISTIAN DELBOÉ

[Ugict]

Les salariés sont de plus en plus qualifiés, mais cette évolution ne se traduit

lification équivalente à une maîtrise. Un diplôme permettra de se resituer dans les grilles de qualifications et de faire évoluer les salariés.

MARIE-JOSÉ KOTCLIKI

[Secrétaire Générale de l'Ugict CGT] :

Catégorie charnière entre les ouvriers et employés et les cadres, les professions techniques représentent plus du quart du salariat. Très qualifiées, elles sont souvent au cœur de mise en place des nouvelles technologies, mais aussi des nouvelles procédures et des normes du travail.

Sans identité globale, elles sont confrontées au manque de reconnaissance, au déclassement, à la dégradation de leur situation dans l'entreprise.

Le Wall-Street Management vide le travail de son sens et dévalorise la technicité. Il généralise les procédures et prescriptions du travail et la mise en place d'une normalisation taylorienne qui percuté les marges d'autonomie de ces professions.

L'Ugict CGT propose d'agir pour la reconnaissance des qualifications, la reconnaissance du diplôme dès l'embauche ; une révision générale des classifications ; une formation de qualité, le renforcement du cadrage national des diplômes.

Les impasses catégorielles nuisent à la reconnaissance globale des professions techniques. C'est pourquoi l'Ugict travaille la proximité des aspirations techniques avec les cadres. En matière d'intérêt et d'investissement dans le travail, d'autonomie dans le travail et de moyens pour maîtriser son travail, en matière aussi de droits nouveaux pour exercer des responsabilités dont ils sont parfois d'ailleurs justiciables.

Dans le cadre de l'élaboration par la CGT d'un nouveau statut du travail salarié, nous proposons notamment de revoir les grilles de salaires avec un minimum d'embauche.

Il nous paraît aussi important d'intégrer les professions techniques dans la construction d'un management alternatif, de revaloriser la technicité et l'expertise face au tout management qui permettrait une réelle évolution de carrière pour les techniciens en restant dans la sphère de l'expertise et de la technicité.

QUELQUES CHIFFRES

Dans les entreprises, les professions techniques/intermédiaires sont 3,56 millions, soit 25 % des salariés.

Trois grandes composantes :

► **Les professions intermédiaires administratives et commerciales** : elles représentent 74 % des emplois de service, 33 % dans l'industrie, 22 % dans la construction.

► **Les techniciens** : ils sont 40 % des salariés de l'industrie, 31 % de la construction et 18 % des services.

► **Les agents de maîtrise** : 47 % des emplois de la construction, 27 % dans l'industrie, 8 % des services.

Les professions techniques/intermédiaires de la fonction publique (en catégorie B pour l'essentiel) représentent 1,23 million, soit 23,4 % des 5,27 millions d'agents publics.

DE GRANDES ÉVOLUTIONS

↳ Une population plus nombreuse. Depuis 1985, le poids relatif des professions techniques/intermédiaires est en augmentation, en particulier parmi les administratifs, les commerciaux puis les techniciens.

↳ Tertiairisation des activités, en raison de l'accroissement du secteur tertiaire au détriment de l'industrie.

↳ Féminisation et rajeunissement. Les femmes représentent 1/3 des professions techniques/intermédiaires du secteur privé et leur part est en augmentation rapide, du fait de l'essor du secteur tertiaire. Le rajeunissement est plus sensible parmi les techniciens.

↳ Elévation du niveau de diplômes.

Sources : Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ)

