



17^{ème} Congrès de l'Ugict-Cgt

Conférence de presse

en présence de Thierry Lepaon, Secrétaire général de la CGT

Jeudi 22 mai à 11h

Palais des Congrès de Dijon



 **DIJON** ⁺ 20/05
21/05
22/05
23/05
17^{ème} Congrès
UGICT - CGT /2014



DIJON

17^{ème} Congrès
UGICT - CGT

+ S'ENGAGER
POUR LE PROGRÈS

+ 20/05
21/05
22/05
23/05
/2014



RETROUVEZ-NOUS SUR

ugict.cgt.fr/congres

ugict.cgt.fr/portraits

SOMMAIRE

Présentation du congrès de l'Ugict-Cgt	p. 4
Infographie qu'est ce que l'Ugict et un congrès syndical ?.....	p. 5
Présentation du sondage « <i>Opinions et attentes des cadres au travail</i> ».....	p.7
Présentation du sondage « <i>Opinions et attentes des professions techniques et intermédiaires au travail</i> ».....	p.14
Présentation de la campagne nationale sur le droit à la connexion/déconnexion.....	p.20
Contacts.....	p.21

LE CONGRÈS

Le Congrès de l'Ugict-Cgt se tiendra du **mardi 20 au vendredi 23 mai 2014** au Palais des congrès de Dijon.

Pendant quatre jours, 500 délégués cadres et techniciens sont invités à débattre et à déterminer ensemble les lignes directrices des trois années à venir.

Ce 17^{ème} Congrès met l'accent sur :

- le rôle de l'emploi qualifié dans la démarche syndicale de progrès social.
- la reconnaissance et les perspectives d'évolution pour les professions intermédiaires et techniciennes.
- le déploiement de la Cgt en direction des ingénieurs, cadres et techniciens.

L'UGICT DE 2011 À 2014

Lors de son congrès de 2011, l'Ugict-Cgt avait fortement mis l'accent sur les jeunes diplômés et l'intervention dans le management des entreprises.

Un effort conséquent a été produit en matière de communication (réseaux sociaux, plateforme de sites pour les syndicats, opérations de crowdfunding).

Parmi les initiatives marquantes, un rassemblement de jeunes diplômés a été organisé, dès l'installation du nouveau Parlement en 2012, pour exiger des mesures pour l'emploi et la situation des stagiaires.

Les actions menées sur l'évaluation et les forfaits-jours ont connu des décisions de justice favorable.

Les retraites, la reconnaissance salariale des qualifications, l'égalité professionnelle, la défense du professionnalisme ont été les principaux autres thèmes d'interventions.

L'Ugict a dépassé les 80 000 affiliés durant ce mandat et constitue la deuxième organisation syndicale de l'encadrement (2^{ème} et 3^{ème} collèges), devant la CGC.

Le site ugict.cgt.fr/portraits offre un aperçu de la diversité des parcours professionnels et des engagements.

CONFÉRENCE DE PRESSE

Jeudi 22 mai

de 11h à 12h

en présence de **Thierry LEPAON**, Secrétaire général de la CGT,
Marie-José KOTLICKI, Secrétaire générale de l'Ugict-Cgt et membre de la direction confédérale de la CGT,
Sophie BINET, membre du Bureau confédéral de la CGT et Secrétaire nationale de l'Ugict-Cgt.

Le congrès de l'Ugict-Cgt se tient dans une période charnière pour le travail qualifié. Soit notre pays poursuit une logique de dévalorisation qui démobilise l'encadrement, soit il s'engage dans une dynamique de progrès social, économique et environnemental.

L'Ugict a commandé deux sondages à Via Voice, un sur les cadres, l'autre sur les techniciens, qui révèlent notamment **une forte aggravation des charges de travail et une forte attente en matière de reconnaissance salariale.**

Les thèmes abordés lors de la conférence :

- les enjeux du congrès
- l'enjeu de l'Ugict pour la CGT
- les sondages sur les cadres et technicien-ne-s
- la feuille de route revendicative, et la campagne nationale pour le droit à la connexion/déconnexion

L'UGICT, 50 ANS DE SYNDICALISME SPÉCIFIQUE DANS LA CGT



+ de 80 000 affiliés

**Ingénieurs
Cadres
Technicien(ne)s**



Obtenir la reconnaissance des diplômes et des qualifications dans les salaires et les responsabilités

Obtenir des droits individuels et collectifs pour faire valoir notre rôle contributif et notre éthique professionnelle



Agir pour une réelle réduction du temps et des charges de travail



Défendre la retraite AGIRC et la validation des années d'études pour les droits à la retraite

Faire respecter l'égalité entre les hommes et les femmes



Mettre fin au Wall Street Management et développer une démarche de management alternatif

17^{ÈME} CONGRÈS, S'ENGAGER POUR LE PROGRÈS

4 jours de débats et interventions



11
votes

Bilan des 3 années passées et définition des lignes directrices des 3 années à venir

4 tables rondes

Rôle de l'emploi qualifié dans la démarche de progrès social

Professions techs : reconnaissance et Perspectives d'évolution

ICT et jeunes diplômés : quel déploiement CGT ?

Historique et perspectives du statut-cadre

500 délégués syndicaux

70 invités

23 fédérations

25 branches professionnelles

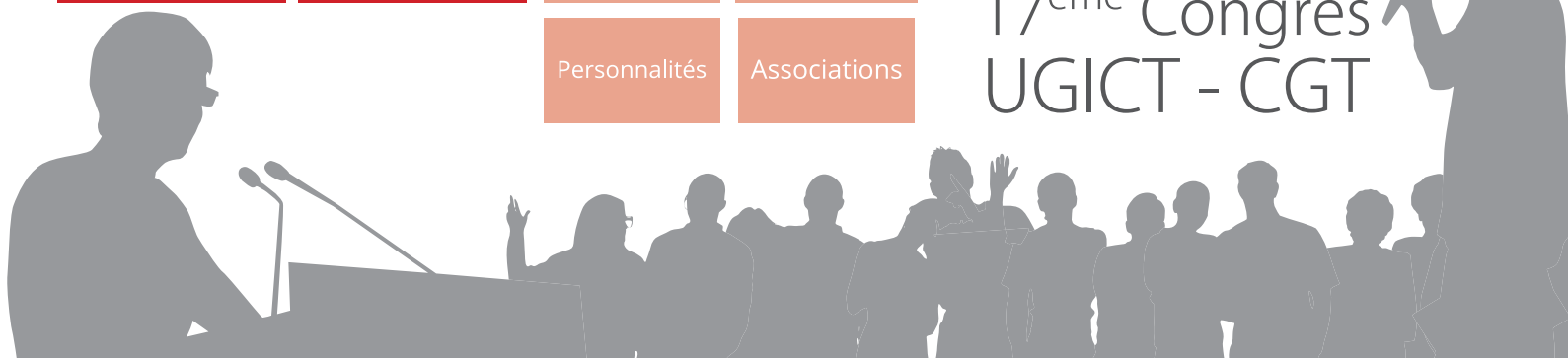
Syndicats

Partis politiques

Personnalités

Associations

DIJON
17^{ème} Congrès
UGICT - CGT



MÉTHODOLOGIE

ENQUÊTE RÉALISÉE PAR VIAVOICE

1003 cadres



1000 technicien-ne-s



La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas appliquée aux critères suivants : sexe, âge, profession, région et secteur d'activité.

L'échantillon a été interrogé
en ligne



Les interviews ont été réalisées du
3 au 10 avril 2014



SONDAGE « OPINIONS ET ATTENTES DES CADRES AU TRAVAIL »



LA RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE

Un niveau de reconnaissance professionnelle qui se dégrade et un contexte d'avenir professionnel jugé atone.

Depuis le dernier baromètre cadre de l'Ugict-Cgt, en janvier 2012, en matière de reconnaissance salariale, tous les indicateurs sont au rouge. Le niveau de rémunération est jugé en inadéquation par rapport :

- au degré d'implication 65 % (+18 points),
- à la charge de travail 61 % (+ 14 points),
- au temps de travail réel 55 % (+8 points),
- à la qualification 47 % (+6 points),
- aux responsabilités 46 % (+7 points).

Sur chacun de ces différents critères, les femmes affichent un taux d'insatisfaction supérieur aux hommes d'environ 10 points, et davantage encore sur le critère charge de travail (67,9 % vs 56,5 %) et le critère implication (71,1 % vs 60,3 %). **Cela confirme la persistance du niveau des inégalités salariales femmes/hommes chez les cadres et la nécessité d'intervenir syndicalement pour garantir l'effectivité de l'égalité salariale.** Car les entreprises publiques comme les entreprises privées ne s'engagent pas réellement vers les résorptions des inégalités salariales et toutes les mesures mises en œuvre jusqu'ici par le gouvernement restent insuffisantes.

Autre éclairage apporté, les différences importantes entre le secteur public et le secteur privé. **Le niveau d'insatisfaction dans le secteur public dépasse celui du secteur privé de plus de 10 points sur chacun des critères.** Arrivent en pointe les responsabilités (58,1 % vs 39,9 %) et la qualification (61,7 % vs 39,4 %), ce qui démontre que le niveau de rémunération dans le secteur public souffre d'un important manque de reconnaissance salariale au regard de ces 2 critères. Le gel du point fonction publique, l'absence de revalorisation des grilles indiciaires, le développement de la politique salariale individualisée pour les cadres, participent largement à ce résultat.



L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les cadres considèrent que depuis les 5 dernières années, leur évolution professionnelle est marquée par la stagnation (49 %). Seuls les jeunes de moins de 40 ans en poste sont près de la moitié à dire avoir connu une évolution professionnelle positive (48 %). Pour les salariés âgés de 40 ans et +, leur situation professionnelle est de moins en moins favorable avec l'âge (38,2 % pour les 50-59 ans) et se dégrade rapidement à l'approche des 60 ans (12,6 %). Cela se traduit par un chômage massif des seniors qui peinent à rester ou un emploi (notamment depuis la mise en place des ruptures conventionnelles) ou en retrouver un. Lorsque le retour à l'emploi a lieu souvent c'est au prix de concessions importantes sur le niveau de salaire. Cette réalité est paradoxale par rapport aux déclarations d'intentions gouvernementales et patronales qui proclament la nécessité de garder les seniors à l'entreprise, notamment dans

le cadre des réformes des retraite qui allongent la durée de cotisation nécessaire pour avoir une retraite sans chute brutale du niveau de vie.

Pour les années à venir, les cadres pensent que leur évolution professionnelle sera davantage marquée par la stagnation (57 %), voire connaîtra une dégradation (14 %). 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 (49 %). Dès la tranche 30-39 ans la vision est moins bonne (35,5 %), pour encore diminuer sur la tranche 40-49 ans (28,3 %), 50-59 ans (17,5 %) et 60 ans et + (1,7 %).



LES PRATIQUES MANAGÉRIALES, L'ÉVALUATION INDIVIDUELLE

Un management qui nie le rôle contributif des cadres.

Depuis le dernier baromètre cadre de l'Ugict-Cgt en janvier 2012, les cadres expriment une forte détérioration des pratiques managériales (52 % vs 41 %).

Cette forte détérioration est encore plus sensible dans le secteur public par rapport au secteur privé (60,3 % vs 47,5 %). Le paroxysme est atteint dans le secteur de la santé et de l'action sociale (69,1 %).

Les femmes perçoivent plus que les hommes l'évolution négative des pratiques managériales (56 % vs 49,2 %).

Le système d'évaluation individuelle est largement rejeté pour manque de transparence (61 %) et parce qu'il n'est pas fondé sur les bons critères (71 %).

Les femmes vont plus loin que les hommes dans leur critique concernant l'évaluation individuelle. Elles estiment, plus que les hommes, que le système n'est pas transparent (68,5 % vs 56 %) et qu'il n'est pas fondé sur les bons critères (75,5 % vs 67,6 %).

Entre le secteur public et le secteur privé il est frappant de voir que la différence se situe essentiellement sur les critères de l'évaluation (78,5 % vs 66,7 %). Cela montre que les méthodes managériales dans la Fonction publique sont en décalage avec les attentes et les missions des cadres. Cela met en exergue le fait que les cadres du secteur public sont plus jugés sur leur capacité à porter la stratégie des réformes qui touchent l'ensemble du secteur public (MAP - ex RGPP, réforme ferroviaire, etc) plutôt que sur leur valeur professionnelle.

D'une manière plus générale, en ayant présent à l'esprit que ce sont principalement 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, de leur place, de leur expertise professionnelle est contre-productive pour les entreprises. Il est plus que temps de **réhabiliter les cadres dans leur rôle contributif, leur permettre d'exercer pleinement leur qualification, d'être cadre à part entière.**

Cette analyse est confortée par les réponses apportées au questionnement sur l'association aux choix stratégiques. **De manière écrasante, à 75 %, les cadres ne se sentent pas associé-e-s aux choix stratégiques de la direction de leur entreprise ou administration.** C'est 10 points de plus que lors du baromètre cadre de janvier 2012. La tendance est donc à une « dépossession » accrue des attributions dévolues normalement aux cadres. Cette « dépossession » est encore plus forte dans le secteur public que le secteur privé (82,1% vs

71,1 %). On retrouve le lien avec les réformes en cours évoqué plus haut dans le secteur public.

L'écart observé entre les femmes et les hommes sur la non association aux choix stratégiques (82,2 % vs 70 %) peut s'expliquer par le fait que les femmes sont moins nombreuses à occuper des postes plus proches du pouvoir de décision au sein des entreprises et des administrations.

À 52 % (+ 2 points par rapport à février 2010), les cadres considèrent être confrontés à des problèmes d'éthique professionnelle.



L'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE ET LES PRATIQUES DE L'ENTREPRISE

À 55 % (+2 points par rapport à février 2010), les cadres considèrent être confrontés à des problèmes d'éthique professionnelle.

L'éthique professionnelle est mise à mal « souvent » (13,3 %), et « de temps en temps » (42 %) avec les choix et les pratiques réelles de l'entreprise ou de l'administration. 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.

Le secteur public est plus touché par ce phénomène que le secteur privé. L'éthique professionnelle est mise à mal « souvent » (18,1 % vs 10,8 %), « de temps en temps » (45,2 % vs 40,3 %).

Les femmes déclarent être plus souvent en prise avec un problème d'éthique professionnelle que les hommes « souvent » (17,1 % vs 10,8 %), « de temps en temps » (40,9 % vs 42,6 %).

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

Les cadres privilégient quasiment à égalité le fait de donner la priorité « aux équipes salariées » (49,1 %) puis « aux choix stratégiques » (47,7 %) loin devant « les actionnaires » (3,1 %).

Seules les petites entreprises de moins de 200 salariés placent « les choix stratégiques » devant « les équipes salariées » (52,5 % vs 43,7 %), mais toujours loin devant « les actionnaires » (3,9 %). L'écart est plus réduit pour les entreprises de moins de 50 salariés : (49,2 % vs 48,9 %) et pour les actionnaires 1,9 %.

Les femmes, contrairement aux hommes, placent « les équipes salariées » (53,5 % vs 46,3 %) devant « les choix stratégiques » (44,1 % vs 50,1 %). Est-ce lié au fait qu'elles sont moins proches des lieux de décisions, ou qu'il y en a plus dans le secteur public, ou le fait qu'elles sont plus proches des syndicats, ou les trois à la fois ?

On note cependant une évolution depuis le baromètre cadre de janvier 2012, qui ne change pas l'ordre des priorités ni le niveau très faible accordé à la priorité actionnaire (toujours de l'ordre de 3 %). Ce changement traduit un resserrement entre la priorité « équipes salariées » (- 8 points) et « choix stratégiques » (+ 8 points) qui s'explique par le fait que les cadres sont influencés par le contexte de crise.



LA CHARGE DE TRAVAIL

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.

68 % des cadres considèrent que leur charge de travail a augmenté et 55 % considèrent que leur temps de travail a augmenté. Depuis le dernier baromètre cadre de l'Ugict-Cgt en janvier 2012, cela traduit une hausse respectivement de 11 et 12 points.

Ces résultats corroborent aussi ceux de l'enquête réalisée par la DARES le 26 juillet 2013 mettant en évidence que les salariés cadres étaient ceux qui avaient eu la plus forte hausse de leur temps de travail. La DARES indiquait dans cette étude que plus de la moitié de cette hausse du temps de travail était à imputer à l'extension du forfait en jours.

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. Le secteur public est cependant plus touché que le secteur privé (74,4 % vs 64,7 %). L'instabilité des organisations, les réorganisations incessantes participent à la surcharge de travail. Côté 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**. Depuis notre dernier sondage de février 2010, il y a eu un rééquilibrage entre les cadres voulant « conserver les jours de RTT » (41 % et -27 points) et ceux désirant « prendre moins de jours de RTT pour se les faire rémunérer » (40 % et + 15 points). Notons que le nombre de cadres qui « ne se prononcent pas » (19 % et + 12 points) renforce l'idée de « choix contraint » que certains ne veulent toujours pas faire. Ce n'est pas un hasard si c'est précisément dans le secteur public que l'on compte le plus de sondé-e-s qui « ne se prononcent pas » (33,4 %).

L'aspiration à la prise des jours RTT reste très forte, plus pour les femmes que pour les hommes (46,5 % vs 36,7 %), avec un écart encore plus important pour « prendre moins de jours de RTT et vous les faire rémunérer » (29,4 % vs 47,7 %).



LES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

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.

Ce phénomène est largement répandu quels que soient la taille de l'entreprise et le secteur d'activité professionnel. Cependant, une nouvelle fois, on constate le lien avec la charge de travail et la difficulté à pouvoir poser ses jours de RTT. Car, l'usage des TIC pour raisons professionnelles sur son temps privé est plus répandu dans le secteur public par rapport au secteur privé (82,9% vs 70,3%). 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 (69,9% vs 51,3%).



LA DÉFENSE DES DROITS

Les cadres comptent d'abord sur eux-mêmes pour se défendre. Très majoritairement, à hauteur de 57 %, les cadres ont une approche individuelle pour défendre leurs droits et

leur emploi. Les syndicats arrivent en 2ème position (25 %), devant les avocats (10 %), la direction (6 %), les pouvoirs publics (2 %), les partis politiques (0,2 %).

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 (68,6 %) et placent les avocats (12,2 %) devant les syndicats (8,7 %).

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 » (47,6 %) et « avec les syndicats » (38,2 %), tandis que dans le secteur privé l'écart s'accroît entre les deux approches (61 % vs 17,4 %).

À noter également que la confiance dans les syndicats s'accroît avec l'âge après 50 ans (30,9 %).

OPINIONS ET ATTENTES DES CADRES

Dégradation de la reconnaissance professionnelle et du management

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



65%

+ 18 points*



61%

+ 14 points*



55%

+ 8 points*

Les responsabilités



47%

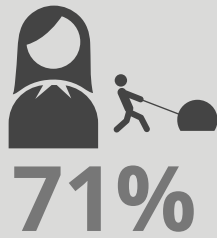
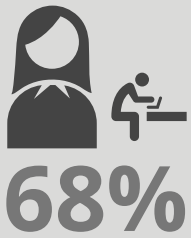
+ 6 points*



46%

+ 7 points*

Une insatisfaction davantage marquée chez les **femmes**



L'évaluation individuelle est discréditée



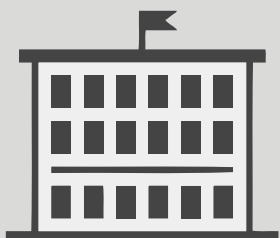
Fondée sur de mauvais critères

71%

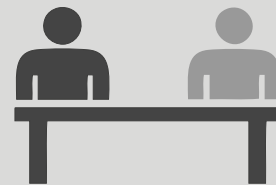
Manque de transparence

61%

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 **63,3%** dans le **public**.



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

75%

des cadres ne se sentent pas associés **aux choix stratégiques**

+ 10 points*



* par rapport à notre précédent sondage "Le travail des cadres dans la crise", février 2012.

Intensification du travail, perspectives, et droit à la déconnexion

La charge de travail augmente pour

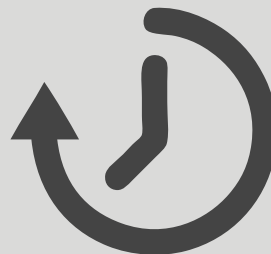


+ 11 points*

68%

des cadres

Le temps de travail augmente pour



55%

des cadres

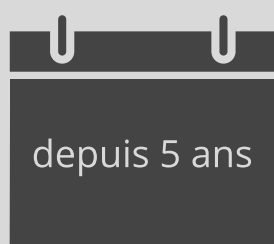
+ 12 points*

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



Une évolution professionnelle marquée par la stagnation



depuis 5 ans

49%

en stagnation

9%

négatif



à l'avenir

57%

en stagnation

14%

négatif

Les cadres et le syndicalisme...

Pour la **défense de leurs droits** les cadres comptent sur...



Eux-mêmes

57%

Les syndicats



25%



Les avocats

10%

Leur direction



6%



Les pouvoirs
publics

2%

SONDAGE « OPINIONS ET ATTENTES DES PROFESSIONS TECHNICIENNES ET INTERMÉDIAIRES AU TRAVAIL »



LA RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE

Elle est loin d'être au rendez-vous pour les professions techniciennes et intermédiaires. Les souhaits d'évolution professionnelle sont marqués par l'incertitude.

D'une manière générale, **le sentiment « d'être reconnu-e dans son travail » s'est dégradé de 10 points depuis mars 2009 (33 % vs 43 %)**. Aujourd'hui, 56 % des sondé-e-s ne s'estiment pas reconnu-e-s dans leur travail.

Les sondé-e-s expriment une insatisfaction très forte sur plusieurs déterminants de leur vie au travail qui quantifient la reconnaissance professionnelle :

- l'insatisfaction sur **le niveau de rémunération** est très largement majoritaire au regard du temps de travail réel (58 %), de la qualification détenue (59 %), des responsabilités exercées (61 %). Cette insatisfaction atteint des sommets par rapport à la charge de travail (68 %) et au degré d'implication (73 %).
- **l'accès à la formation professionnelle** se dégrade : 69 % y ont accès (- 4 points par rapport à mars 2009) ; **elle correspond moins aux besoins professionnels pour 64 %** (- 10 points par rapport à mars 2009), et aux demandes exprimées 52 % (- 8 points par rapport à mars 2009). Ce sont les salariés des entreprises de moins de 50 salariés qui ont le plus difficilement accès à la formation professionnelle (49,3 %).
- La formation débouche sur une **évolution de carrière** dans seulement 16,3 % des cas, avec une différence notable entre les femmes et les hommes (12,3 % vs 20,7%). Pour 76 % des sondé-e-s il n'y a pas d'évolution professionnelle suite à une formation.
- **Les possibilités d'évolution professionnelle** ne se sont pas améliorées depuis mars 2009, elles sont effectives pour moins de la moitié des sondé-e-s (43 %).

Le déficit de reconnaissance professionnelle par le niveau de rémunération est plus important dans le public que dans le privé. Il atteint plus de 15 points sur le critère « adéquation avec la qualification » (29 % dans le public vs 43,4 % dans le privé). Ainsi, **seulement 29 % des salarié-e-s du public considèrent que leur niveau de rémunération est en adéquation avec leur qualification.** L'écart est d'environ 7 à 8 points pour chacun des autres critères :

- niveau de responsabilité (32,1 % public vs 40 % privé)
- temps de travail réel (34,3 % vs 42,8 %)
- charge de travail (26,6 % vs 33,7 %)
- implication (21,2 % vs 28,1 %)

Lorsque la reconnaissance intervient elle se manifeste le plus souvent sous forme de reconnaissance sociale (59 %). On note une différence sensible entre les femmes et les hommes pour les formes de reconnaissance salariale (14,3 % vs 26,6 %) et les formes de reconnaissance par évolution professionnelle (24,5 % vs 35,7 %).

► L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

L'attrait du statut cadre, même s'il arrive en tête (46,6 %), n'est pas plébiscité dans les choix d'évolution professionnelle formulés par les sondé-e-s. 32,8 % optant pour « rester dans une filière technicienne ou intermédiaire » et 20,6 % ne sachant pas. **Le défaut de reconnaissance professionnelle, le contexte de réorganisation et d'incertitude sur l'avenir professionnel pèse.** Le secteur public est plus impacté que le secteur privé, puisque le nombre de sondé-e-s ne sachant pas opter pour l'un ou l'autre choix est deux fois plus fort dans le public que dans le privé (30,2 % vs 15,3 %). Cette incertitude touche beaucoup plus les femmes que les hommes (24,7 % vs 16 %), notamment dans le secteur public (34,1 % vs 18,8 %).

► LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES, LA QUALITÉ ET LA CHARGE DE TRAVAIL

L'intensification du travail et l'aggravation des conditions d'exercice professionnel sont les marqueurs des professions techniciennes et intermédiaires.

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 techniciennes et intermédiaires, à hauteur de 64 %, quels que soient le secteur professionnel et la taille de l'entreprise. On note cependant une différence entre le secteur public, où l'augmentation de la charge de travail est plus forte, et le secteur privé (65,9 % vs 62,6 %) ; avec un pic pour le secteur de la santé et de l'action sociale à 69,4 %. Seuls 6 % des sondé-e-s estiment que leur charge de travail a baissé, et 30 % qu'elle est restée stable.

Dans ce contexte de travail tendu, **42 % des sondé-e-s estiment ne pas pouvoir faire un travail de qualité.** Le secteur public est plus touché que le secteur privé (49,1 % vs 38,7 %). Dans le secteur privé, c'est l'industrie (47,9 %) qui est la plus impactée par le phénomène. Ce résultat témoigne de l'attachement des professions techniciennes et intermédiaires à vouloir travailler en respectant les règles et l'éthique professionnelle, même dans un contexte défavorable.

Les heures supplémentaires se banalisent au point de devenir un mode récurrent de l'activité professionnelle. Cette réalité est désormais partagée par la majorité des sondé-e-s (57 %), soit 10 points de plus qu'en mars 2009. Les jeunes (< 30 ans) sont ceux qui sont les plus touchés (67 %). Les secteurs professionnels de la construction (65,3 %) de la santé et de l'action sociale (61,4 %) sont les plus concernés. Fait consternant ces heures supplémentaires ne sont payées (17 %) ou récupérées (34 %) que dans un cas sur deux. Pour 49 % des sondé-e-s, il n'y a ni paiement ni récupération de ces heures supplémentaires effectuées.

► L'AUTONOMIE ET LES RESPONSABILITÉS

Si la tendance lourde est à une augmentation des responsabilités, l'augmentation de l'autonomie professionnelle ne suit pas.

50 % des sondé-e-s disent que leurs responsabilités ont tendance à augmenter. On note une différence entre le secteur public (55 %) et le secteur privé (46,5 %). Ce résultat est à corrélérer avec la différence qui existe entre le secteur public et le secteur privé sur l'augmentation de la charge de travail, même si cette réalité est présente dans les deux secteurs.

Parallèlement à cela, les sondé-e-s expriment majoritairement, (52 %) une stagnation de leur niveau d'autonomie dans leur travail, seulement 30 % estiment que cette autonomie a augmenté. C'est aussi dans le secteur public que l'autonomie au travail peine à augmenter par rapport au privé (22,9 % vs 33,2 %).

▶ **LES PRATIQUES MANAGÉRIALES ET L'ÉVALUATION INDIVIDUELLE**

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

La majorité des sondé-e-s (52 %) estiment que les pratiques managériales se sont dégradées au cours de l'année, seulement 8,8 % voient une amélioration et 38,9 % pas de changement. Cette détérioration est plus sensible dans les grandes entreprises (> 500 salarié-e-s) 59,2 % que dans les petites (< 50 salarié-e-s) 38,8 % ; ainsi que dans le secteur public 54,5 % par rapport au secteur privé 51,1 %.

L'évaluation individuelle est largement discréditée car jugée :

- Pas fondée sur de bons critères par 74 % des sondé-e-s
- Pas transparente par 66 % des sondé-e-s

C'est en 2^{ème} partie de carrière (après 40 ans) que le ressentiment est le plus fort sur ces deux aspects (10 points de plus pour la tranche d'âge 40-49 ans). Cela montre que le système de gestion des personnels de ces catégories peine à apporter des solutions pour valoriser l'expérience professionnelle et les qualifications acquises.

Le déficit de reconnaissance et le manque de perspective d'évolution professionnelle renforcent la vision critique de cette appréciation des professions techniques et intermédiaires sur les pratiques managériales en vigueur dans les entreprises publiques et privées.

▶ **LE DÉBOREMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE SUR LA VIE PRIVÉE, LES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION**

Comme on l'a vu précédemment, le cadre d'exercice professionnel est marqué par une charge de travail en forte croissance avec des heures supplémentaires banalisées. 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 (60 % vs 29 %). Ce sont les sondé-e-s de plus de 40 ans qui éprouvent le plus ce phénomène d'intensification du travail. Cela montre que les conditions d'exercice professionnel se traduisent par le franchissement d'un nouveau palier en matière d'intensification du travail.

Sans surprise le débordement de la vie professionnelle sur la vie privée est une réalité pour quasiment 1 sondé-e sur 2 (45 % vs 46 %). Dans le même temps, 1 sondé-e sur 2 (45 % vs 45 %) estime que l'usage des TIC aide à faciliter le travail. Si les femmes et les hommes affichent sensiblement la même perception de l'intensification du travail (60,4 % vs 59,4 %), les femmes sont plus sensibles que les hommes au débordement de la vie professionnelle sur la vie privée (47,3 % vs 42,9 %).

En revanche, elles considèrent plus que les hommes que l'usage des TIC facilite le travail (46,8 % vs 42,9 %).

Le débordement de la vie professionnelle sur la vie privée est perçu davantage dans le secteur public que dans le secteur privé (50 % vs 42,6 %), avec sensiblement la même approche sur l'appréciation « plus de facilité dans le travail » (49,5 % vs 42,5 %).

À noter que dans le secteur de la santé et de l'action sociale ainsi que dans le secteur de l'industrie les sondé-e-s considèrent majoritairement que l'usage des TIC n'induit pas plus de facilité dans le travail, respectivement 54,7 % et 56,8 %. Cette approche est la même pour les entreprises les plus grandes 66,9 % (200 à 499 salarié-e-s) et 50,8 % (500 salarié-e-s et plus). **Ce qui tend à montrer que pour les grandes structures, l'usage des TIC aurait tendance à pallier des déficits organisationnels liés à l'instabilité des organisations et l'intensification du travail.** Les salarié-e-s sont contraints de suppléer à ce contexte de travail rendu plus difficile par une plus grande disponibilité et réactivité, source de fragmentation et de multiplication des tâches dans le cadre de l'exercice professionnel. C'est ce que démontre le croisement des résultats obtenus dans le secteur de l'industrie, où l'intensification du travail (69,8 %) est supérieure de près de 10 points à la moyenne, et où, dans le même temps les sondé-e-s jugent que l'usage des TIC n'induit pas plus de facilité dans le travail (56,8 %), soit plus de 10 points par rapport à la moyenne.



LA DÉFENSE DES DROITS

Pour la défense de leurs droits, les professions techniques et intermédiaires comptent d'abord sur elles-mêmes

Majoritairement, à hauteur de 54,5 %, les professions techniques et intermédiaires sont d'abord sur une approche individuelle pour défendre leurs droits et leur emploi. Les syndicats arrivent en 2^{ème} position (28,5 %), devant les avocats (10,6 %), la direction (4,8 %), les pouvoirs publics (1,4 %) et les partis politiques (0,2 %).

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 (65,1 %) et placent les avocats (14,6 %) devant les syndicats (11,8 %) 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 l'écart se resserre fortement entre « se débrouiller par soi-même » (45,5 %) et « avec les syndicats » (38,5 %), tandis que dans le secteur privé l'écart s'accroît entre les deux approches (59,4 % vs 23,1 %).

À noter également que la confiance dans les syndicats est plus forte pour les femmes par rapport aux hommes (31,2 % vs 25,6 %) et pour les diplômé-e-s de l'enseignement supérieur post 1^{er} cycle (31,3 %).

OPINIONS ET ATTENTES DES TECHS

Dégradation de la reconnaissance professionnelle et du management

Sentiment d'être
reconnu-e
dans son travail

Non
56%



2009 Oui 43%
2014 Oui 33%
- 10 points*

Un niveau de **rémunération** jugé en inadéquation avec...

L'implication
73%

La charge
de travail
68%

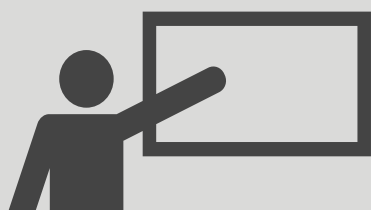
Les responsabilités
61%

La qualification
59%

Le temps
de travail
58%

Dégradation de la formation professionnelle

Dégradation de l'accès
à la **formation professionnelle**



Y ont accès
69%
- 4 points*

Correspond aux
besoins professionnels
64%
- 10 points*

Correspond aux
demandes exprimées
52%
- 8 points*

mène à une **évolution de carrière**

Oui 16% Non 76%

L'évolution de carrière
concerne plus les
hommes que les femmes

20,7% **12,3%**

Dégradation des conditions de travail et des perspectives d'évolution

L'évolution professionnelle
l'incertitude pèse

Comment souhaitez-vous évoluer professionnellement ?

Passer
cadre

46%

Rester dans
la même
filière

33%

Ne sais
pas

21%



La charge de travail

Augmente

64%

Reste stable

30%

Baisse

6%

Les heures supplémentaires
se banalisent



57%

Effectuent des
heures supp.

* par rapport à notre précédent sondage sur la "Profession technicienne", février 2009.

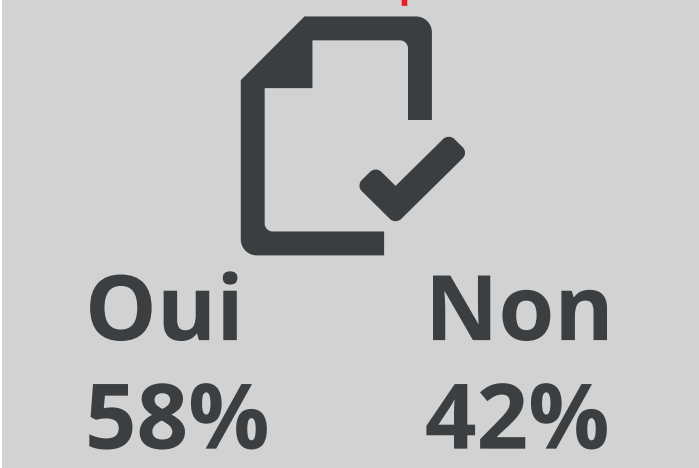
UGICT.CGT.FR/SONDAGE2014

Le management et l'évaluation



Les conditions de travail

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



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



La défense des droits

Pour la **défense de leurs droits** les cadres comptent sur...



PRÉSENTATION DE LA CAMPAGNE NATIONALE SUR LE DROIT À LA CONNEXION/DÉCONNEXION

Pourquoi cette campagne ?

Les technologies de l'information et de la communication (Tic) bouleversent l'organisation comme le temps de travail. Accélérant et facilitant considérablement les communications, elles engendrent aussi de nouvelles contraintes.

En moyenne, avec le fractionnement du travail dû aux Tic, **un cadre est interrompu toutes les quatre minutes**. Une récente étude du Credoc dévoile que 39% des actifs utilisent les nouvelles technologies (ordinateur, Internet, etc.) pour des raisons professionnelles, en dehors de leurs horaires et lieux de travail habituels, proportion qui atteint **77% pour les cadres**. L'usage actuel des Tic modifie en profondeur la durée réelle du temps de travail et peut constituer une nouvelle forme de forfait-jour qui ne dit pas son nom.

Qui n'a jamais lu, envoyé un courriel ou travaillé sur un dossier en dehors de son temps et de son lieu de travail ? **Dans certains secteurs, il s'agit même d'une obligation de connexion**, avec des cadres tenus d'être joignables et réactifs vingt-quatre heures sur vingt-quatre. Quel impact sur la vie sociale, culturelle, familiale et personnelle et sur le bien-être des salariés ? Le patronat, qui a bien compris ces enjeux, anticipe vingt points de productivité grâce à l'utilisation des Tic et devient soudainement étrangement généreux : citons par exemple Orange, qui, depuis des années, offre gracieusement à ses cadres un pack au nom sans équivoque : «business everywhere»... Cadeau empoisonné si l'on tombe dans le piège de l'«everywhere everytime», gros facteur de risque de burnout sur lequel il nous faut agir syndicalement.

Il ne s'agit pas, bien sûr, de limiter l'utilisation des nouvelles technologies qui peuvent considérablement faciliter le travail et sont un levier d'autonomie, mais d'en encadrer les usages afin de préserver la santé des salariés.

Plusieurs initiatives pionnières existent. Outre-Rhin, où le syndicat IG Metall a obtenu dans de nombreuses entreprises un encadrement des Tic, chez Bmw, avec le décompte de l'ensemble des heures effectuées, ou chez Volkswagen, avec la coupure des serveurs en dehors des heures d'ouverture de bureau. Plus près de nous, Réunica ou l'Apec ont, par accord collectif, interdit les réunions et les envois de courriels au-delà d'une certaine heure.

L'Ugict-Cgt lance une grande campagne sur le sujet, de façon à garantir la santé et l'autonomie au travail des ingénieurs, cadres, technicien-ne-s et agents de maîtrise en encadrant l'utilisation des Tic. C'est un des nouveaux enjeux du droit du travail. La conception et l'utilisation des technologies ne sont jamais neutres. Favoriser la maîtrise de l'usage des Tic par les salariés, c'est faire rimer ces technologies avec la liberté qu'elles portent en elles et à laquelle nous aspirons toutes et tous.

Les objectifs de cette campagne :

- obtenir l'encadrement de l'usage des TIC au sein des entreprises
- lancement d'un débat national
- faire évoluer la jurisprudence

Contact : Laura PELTIER

Mail : communication@ugict.cgt.fr

Téléphone : 06 09 45 95 87

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

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

ugict.cgt.fr