



UGICT

La référence syndicale

La référence syndicale

18^E congrès de l'Ugict-CGT

DOSSIER DE PRESSE

congresugict.fr

BAROMÈTRE SÉCAFI / UGICT-CGT, RÉALISÉ PAR VIAVOICE

OPINIONS ET ATTENTES DES TECHS ET PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

Contact presse : coups profonds, les coups obstinés des riveliains continuaient. Les camarades étaient tous là, il les entendait le suivre à chaque enjambée. N'était-ce pas la Maheude, sous cette pi
Marion Davaux / presse@ugict.cgt.fr / 06 47 56 84 07

SOMMAIRE

Communiqué de presse de l'Ugict-CGT - Baromètre Sécafi / Ugict-CGT, réalisé par Viavoice	
Opinions et attentes des Techs et professions intermédiaires	p. 4
18ème congrès de l'Ugict-CGT - Perpignan du 20 au 23 mars	p. 5
Le Congrès	
Conférence de presse	
Qu'est-ce que l'Ugict-CGT ?	
Baromètre Viavoice/Ugict-CGT	p. 6
Méthodologie	
Opinions et attentes des Techs et professions intermédiaires: synthèse et infographie	
L'Ugict-CGT, 50 ans de syndicalisme spécifique dans la CGT	p. 14
Jeunes diplômés	p. 15
Bilan d'activité	p. 16

COMMUNIQUÉ DE PRESSE DE L'UGICT-CGT
BAROMÈTRE SÉCAFI / UGICT-CGT, RÉALISÉ PAR VIAVOICE
OPINIONS ET ATTENTES DES PROFESSIONS TECHNICIENNES
ET INTERMÉDIAIRES

Professions techniques et intermédiaires : l'urgence d'une reconnaissance sociale et professionnelle

A l'occasion de son 18ème congrès organisé du 20 au 23 mars à Perpignan, la CGT des Ingénieurs, cadres et techniciens (UGICT-CGT) rend public son baromètre construit en partenariat avec Sécafi sur la situation et les aspirations des professions techniques et intermédiaires.

Ce sondage réalisé par Viavoice fait ressortir le manque de reconnaissance professionnelle et sociale des professions techniques : seuls 34 % des technicien·ne·s et professions intermédiaires estiment être reconnu·e·s dans leur travail. Alors qu'ils ont un positionnement central dans les organisations du travail, les professions intermédiaires sont souvent enfermés dans le « ni cadre, ni ouvriers » et privées de reconnaissance.

- **Un mécontentement salarial qui monte, pas de perspective de carrière**

62 % des technicien·ne·s et professions intermédiaires considèrent que leur rémunération est en décalage avec leur implication, 61 % avec leur charge de travail et 51 % avec leur qualification. Cette colère est nettement plus marquée dans la fonction publique, où l'austérité salariale est largement dénoncée : 72 % des fonctionnaires de catégorie B considèrent que leur rémunération est en décalage avec leur implication et leur charge de travail. Seuls 25 % des sondé·e·s disent avoir une évolution professionnelle à l'issue de leur formation professionnelle.

- **Des heures supplémentaires qui se banalisent**

58 % des technicien·ne·s et professions intermédiaires estiment que leur charge de travail a augmenté. Ils sont 61 % à déclarer travailler plus de 40 h hebdomadaires et 23 % plus de 45 h par semaine. 53 % effectuent des heures supplémentaires, et pour 40 % de celles et ceux qui en réalisent elles ne sont ni payées ni récupérées. Ces chiffres illustrent l'augmentation du travail au noir, avec des heures de travail ni déclarées ni reconnues.

- **Un management qui empêche de bien travailler**

43 % des technicien·ne·s et professions intermédiaires considèrent ne pas pouvoir effectuer un travail de qualité. Ce vécu est majoritaire dans le public, avec 50 % de fonctionnaires catégorie B qui disent être dans cette situation. Pour 41 % des technicien·ne·s et professions intermédiaires - et 56 % dans la fonction publique ! - les pratiques managériales se sont détériorées.

L'évaluation individuelle est très critiquée : pour 69 % des sondé·e·s elle ne reconnaît pas le travail. 68 % des technicien·ne·s et professions intermédiaires estiment que régulièrement les choix et pratiques de leur entreprise ou administration entrent en contradiction avec leur éthique professionnelle.

Ce sondage démontre l'impasse économique et sociale du Wall Street management, le management par les coûts, qui soumet l'entreprise et le travail aux seuls objectifs d'augmentation de la valeur actionnariale. **L'UGICT-CGT appelle le patronat et le gouvernement à prendre toute la mesure de la situation et à y apporter enfin les réponses qui s'imposent, notamment dans la négociation sur l'encadrement ouverte en décembre 2017 et bloquée par le MEDEF (sur un mini-site dédié : ugict.cgt.fr/encadrement/, l'Ugict a mis en ligne des décryptages, des vidéos explicatives et une série de propositions et d'outils militants), et dans la réforme de la fonction publique.** Limiter le périmètre de l'encadrement aux seuls cadres encadrants priverait les professions intermédiaires de perspectives de carrières et déclasserait de nombreux technicien·ne·s aujourd'hui assimilés cadres.

L'Etat est directement interpellé dans ses responsabilités d'employeur. Au lieu d'importer du privé des méthodes de management aujourd'hui largement décriées, il convient de reconnaître et de rémunérer les qualifications et le travail des fonctionnaires, et de leur donner enfin les moyens d'exercer leurs missions de service public. La mobilisation du 22 mars sera l'occasion de démontrer encore une fois l'attachement des fonctionnaires à leur métier et à l'intérêt général. Pour répondre aux défis d'aujourd'hui et de demain, Emmanuel Macron ferait mieux de s'appuyer sur cet atout plutôt que de vouloir casser la fonction publique.

À Perpignan, le 21 mars 2018

18^{ÈME} CONGRÈS DE L'UGICT-CGT

PERPIGNAN DU 20 AU 23 MARS 2018

LE CONGRÈS

Le Congrès de l'Ugict-CGT se tiendra du mardi 20 au vendredi 23 mars 2018 au Palais des congrès et des expositions de Perpignan.

Pendant quatre jours, 500 délégué-e-s cadres et technicien-ne-s sont invité-e-s à débattre et à déterminer ensemble les lignes directrices des trois années à venir.

Ce 18^{ème} Congrès met l'accent sur :

- Les enjeux environnementaux : le sens et le contenu de la croissance, le lien entre la société et le travail, autour des expériences concrètes des salariés à responsabilités qui, par leurs savoirs et savoir-faire, construisent des alternatives environnementales et sociales.
- Le numérique, le progrès technologique au service du progrès humain.
- La vie syndicale de l'Ugict-CGT, son bilan précis, sa représentativité pour une plus grande attractivité du syndicalisme.
- La démocratie au travail, dans la société et dans la CGT, en écho aux très fortes aspirations de l'encadrement.
- Les actions concrètes des salariés qualifiés, leur valorisation et leurs spécificités, les moyens et les pouvoirs d'intervention possibles pour favoriser leur rôle contributif.

CONFÉRENCE PRESSE

Mercredi 21 mars 2018
à 12 h

en présence de :

- Philippe Martinez, Secrétaire général de la CGT,
- Marie-José KOTLICKI, Secrétaire générale de l'Ugict-CGT,
- Sophie BINET, secrétaire générale adjointe de l'Ugict-CGT

Lors de ce congrès, l'Ugict-CGT fait le point sur ses activités depuis 2014 (voir la chronologie sur **bilan.reference-syndicale.fr**, par exemple sur les forfaits-jours, les mobilisations sur le code du travail, le droit à la déconnexion, la transformation numérique, etc), décide des orientations et priorités des prochaines années, et élit une nouvelle direction.

L'Ugict a commandé deux sondages à ViaVoice, un sur les cadres, l'autre sur les techniciens, qui révèlent 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
- le baromètre Viavoice/Ugict-CGT sur les cadres et technicien-ne-s

QU'EST-CE QUE L'UGICT-CGT ?

L'Ugict-CGT organise l'activité syndicale des Ingénieurs, Cadres et des professions Techniciennes au sein de la CGT.

Nous représentons 80 000 affilié-e-s de toutes les branches professionnelles et de tout le territoire, et agissons pour que nos aspirations et notre vécu au travail se traduisent en revendications majoritaires. Notre syndicalisme intègre ce rapport spécifique au travail du fait de nos fonctions, notre niveau de responsabilité, notre expertise et notre rôle dans l'organisation du travail.

Professionnellement engagés et socialement responsables nous militons en faveur de la reconnaissance des diplômes, des qualifications et des responsabilités dans les salaires ; obtenir des droits individuels et collectifs pour :

- faire valoir notre rôle contributif et notre éthique professionnelle ;
- agir ensemble pour une réelle réduction de la charge et du temps de travail ;
- défendre les droits sociaux spécifiques de nos catégories ;
- conquérir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- libérer l'entreprise de la finance et du court-terme, et développer un management alternatif.

BAROMÈTRE UGICT-CGT/SÉCAFI, RÉALISÉ PAR VIAVOICE - MARS 2018

OPINIONS ET ATTENTES DES CADRES, PROFESSIONS TECHNICIENNES ET INTERMÉDIAIRES AU TRAVAIL

MÉTHODOLOGIE



1035 cadres



**1000 technicien·ne·s et
professions intermédiaires**

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.



**Interviews réalisées du
4 au 18 janvier 2018**

OPINIONS ET ATTENTES DES PROFESSIONS TECHNICIENNES ET INTERMÉDIAIRES AU TRAVAIL

SYNTHÈSE ET INFOGRAPHIES

Les trois priorités des professions techniques et intermédiaires



1.
Équilibre vie privée /
vie professionnelle

64,2 %



66,9 % vs 61,2 %



2.
Salaire

56,4 %



52,5 % vs 60,6 %



3.

Contenu et sens du travail

51,1 %



52,5 % vs 40,3 %

A l'instabilité des organisations de travail et des situations individuelles, s'ajoute un contexte de charge de travail importante conjuguée à l'intrusion et l'usage actuel des outils numériques qui provoque une augmentation de l'intensité du travail et prolonge le lien de subordination hors travail en effaçant les frontières spatio-temporelles. 61 % des professions techniques et intermédiaires déclarent travailler plus de 40 heures par semaine, dont 23 % d'entre elles plus de 45 heures hebdomadaires.

64 % des professions intermédiaires souhaitent disposer d'un droit à la déconnexion effectif afin de préserver sa vie professionnelle et sa santé. 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, les pratiques managériales critiquées par 46 % des professions techniques et intermédiaires, le sentiment de ne pas pouvoir fournir un travail de qualité (43 %), et les conflits avec l'éthique professionnelle qui concernent 58 % des professions intermédiaires. 58 % souhaitent disposer d'un droit d'alerte dans le cadre de l'exercice de leurs responsabilités, afin de pouvoir refuser de mettre en œuvre des directives contraires à leur éthique.

Les professions techniques et intermédiaires expriment un manque de reconnaissance criant au regard de leur responsabilités professionnelles qui ont tendance à augmenter, à l'absence d'évolution professionnelle, et à la faiblesse de leur niveau de salaire.

Leur niveau d'implication dans le travail et la hausse de leur charge de travail en conduit 53 % à effectuer des heures supplémentaires. Cela ne se traduit pas pour autant par une meilleure reconnaissance des qualifications, ni par une revalorisation salariale.

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 (56,9 %) par rapport au secteur privé (49,4 %). Aujourd'hui, 52 % 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 (53,9 %), des responsabilités exercées (54,7 %), de la qualification détenue (55,4 %). Cette insatisfaction atteint des sommets par rapport à la charge de travail (64,4 %) et au degré d'implication (65,5 %).
- L'accès à la formation professionnelle correspond aux besoins professionnels dans seulement 57 % des cas, et aux demandes exprimées dans seulement 46 % des cas.
- La formation débouche sur une évolution de carrière dans seulement 15,5 % des cas. Pour 74 % des sondé.e.s il n'y a pas d'évolution professionnelle.

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

L'écart atteint 15 points sur le critère « niveau de responsabilité » (31,4 % dans la Fonction publique vs 46,3 % dans le privé). Ainsi, 66,6 % des salarié-e-s de la Fonction publique considèrent que leur niveau de rémunération n'est pas en adéquation avec leur niveau de responsabilité. L'écart est aussi important pour chacun des autres critères :

- niveau de qualification (33,8 % Fonction publique vs 45,7 % secteur privé)
- temps de travail réel (33,7 % vs 48,4 %)
- charge de travail (25,4 % vs 36,5 %)
- implication (24,8 % vs 35,3 %)

Lorsque la reconnaissance intervient elle se manifeste le plus souvent sous forme de reconnaissance sociale (64 %).

Viennent ensuite la reconnaissance par évolution professionnelle (32 %), puis par le salaire (28 %).

La reconnaissance sociale qui est la forme la plus utilisée, l'est surtout pour les femmes par rapport aux hommes (67,2 % vs 59,9 %).

Un temps de travail qui explose

Les professions techniques et intermédiaires déclarent travailler plus de 40 heures par semaine pour 61 % d'entre elles, et plus de 45 heures hebdomadaires pour 23 % d'entre elles.

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

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,...), la charge de travail et son évaluation, notamment au regard des moyens dont on dispose pour exercer son activité professionnelle.

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 53 % des sondé-e-s. Les jeunes (< 30 ans) sont ceux qui sont le plus concernés (60 %), ainsi que la tranche 30 - 39 ans (55,1 %).

Ces heures supplémentaires sont payées dans 24,7 % des cas et récupérées dans 36,3 % des cas. Pour 39 % des sondé-e-s, il n'y a ni paiement ni récupération de ces heures supplémentaires effectuées.

A noter les différences importantes entre les femmes et les hommes entre la préférence pour le paiement des heures supplémentaires (19,8 % vs 30,6 %) ou leur récupération (39,4 % vs 32,6 %), liée au fait que les femmes assurent toujours l'essentiel des tâches ménagères et que leur temps de travail est plus contraint.

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 58 %, quels que soient le secteur professionnel et la taille de l'entreprise. On note cependant une différence entre la Fonction publique et le secteur privé (59,3 % vs 56,6 %) qui traduit une augmentation de la charge de travail plus forte dans la Fonction publique. Seuls 5 % des sondé.e.s estiment que leur charge de travail a baissé, et 37 % qu'elle est restée stable.

L'urgence du droit à la déconnexion

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 vivent les professions techniques et intermédiaires de manière très claire (56,6 %).

Cette réalité est sensiblement plus forte dans la Fonction publique par rapport au secteur privé (58,4 % vs 54,9 %).

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 (46 % vs 45 %). Dans le même temps, 1 sondé.e sur 2 (47 % vs 42 %) estime que l'usage des nouvelles technologies permet plus de facilité dans le travail.

Si les femmes et les hommes affichent sensiblement la même perception de débordement de la vie professionnelle sur la vie privée (45,5 % vs 45,3 %), elles considèrent davantage que l'usage des TIC facilite le travail (50,4 % vs 43,5 %).

Un lien de subordination étendu

Avec l'usage actuel des nouvelles technologies, les professions techniques et intermédiaires sont contraintes à une importante disponibilité et à une réactivité permanente afin de répondre aux multiples sollicitations liées aux difficultés à pouvoir accomplir ses tâches dans un contexte d'intensification du travail, de dispersion et de fragmentation de l'activité. Cela montre que l'usage des TIC aurait tendance à pallier les déficits organisationnels.

64 % des professions techniques et intermédiaires souhaitent disposer d'un droit à la déconnexion effectif

Cette aspiration est aujourd'hui largement majoritaire quel que soit la taille de l'entreprise et le secteur d'activité.

Un an après l'entrée en vigueur de la loi qui a introduit cette obligation de négociation, force est de constater dans les faits l'insuffisance de cette loi qui autorise l'employeur à s'en sortir avec une charte unilatérale à défaut d'accord. Après avoir été la première organisation syndicale à tirer la sonnette d'alarme sur le travail numérique en dehors du temps et du lieu de travail des salarié.e.s et après avoir été à l'origine du débat public en France, l'Ugict-CGT va poursuivre sa bataille pour la réduction du temps de travail et la conquête de nouveaux droits à l'heure de la transformation numérique avec sa campagne « Construire le numérique autrement ». lenumeriqueautrement.fr/

L'éthique professionnelle est mise à mal

68 % des professions techniques et intermédiaires confrontées à des problèmes d'éthique professionnelle

En situation de travail, l'éthique professionnelle entre en contradiction avec les choix et pratiques réelles dans 68 % des cas : souvent (19 %), de temps en temps (49 %). Être confronté à une telle situation est une source de mal être certain pour les salarié.e.s. 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 vouloir travailler en respectant les règles et l'éthique professionnelle, même dans un contexte défavorable.

Pour un droit d'alerte, de refus et d'alternative

58 % des professions techniques et intermédiaires souhaitent disposer d'un droit d'alerte dans le cadre de l'exercice de leurs responsabilités, afin de pouvoir refuser de mettre en œuvre des directives contraires à leur éthique.

Cette aspiration est largement majoritaire dans la Fonction publique (72,2 %) et dans le secteur privé (66,7 %).

Des droits nouveaux permettant aux professions techniques et intermédiaires de pouvoir exercer un « droit d'alerte, de refus et de proposition alternative » permettrait de remédier à ces blocages et servir d'alerte pour les directions. Les professionnels ne seraient plus coincés dans un choix binaire, se soumettre ou se démettre, et pourraient exercer leur éthique dans le cadre de leur activité professionnelle.

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.

L'Ugict-CGT porte cette proposition dans le cadre de la négociation sur le statut de l'encadrement. ugict.cgt.fr/encadrement/

Management et mal travail

Un travail qui perd son sens

Dans ce contexte de travail instable et tendu, 43 % des sondé-e-s estiment ne pas pouvoir faire un travail de qualité. La Fonction publique est plus concernée que le secteur privé (50 % vs 40 %).

Des pratiques managériales qui se dégradent

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

46 % des sondé-e-s estiment que les pratiques managériales se sont dégradées au cours de l'année, seulement 13 % voient une amélioration et 41 % pas de changement. Cette détérioration est plus sensible dans la Fonction publique par rapport au secteur privé (55,7 % vs 40,9 %).

L'évaluation individuelle est largement discréditée car jugée :

- Pas fondée sur de bons critères par 67 % des sondé-e-s
- Pas transparente par 61 % des sondé-e-s
- Ne reconnaissant pas le travail par 69 % des sondé-e-s

C'est à l'approche de la 2^{ème} partie de carrière (40 ans) que le ressentiment est le plus fort sur les critères de l'évaluation (supérieur à 70 %). 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.

Défendre ses droits

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 2^{ème} position (27 %), devant les avocats (9 %), la direction (7 %), les pouvoirs publics (2 %) et les partis politiques (1 %).

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 %) et placent les syndicats et les avocats quasiment au même niveau (12 % vs 11 %) pour se défendre.

Le déterminant de la présence syndicale se retrouve également en comparant les résultats entre la Fonction publique et le secteur privé, pour la confiance accordée aux syndicats pour défendre les droits et l'emploi. Dans la Fonction publique où les syndicats sont plus présents, les syndicats arrivent juste en tête (43%) devant l'approche individuelle (41%).

OPINIONS ET ATTENTES DES TECHS

*Secteur privé
*Fonction publique

Dégradation de la reconnaissance professionnelle et du management

Sentiment d'être **reconnu·e** dans son travail

NON
52 %

Secteur privé 49 %
Fonction publique 57 %

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

L'implication



La charge de travail



La qualification



Les responsabilités

Le temps de travail



2018 **62 % / 72 %**

61 % / 72 %

51 % / 64 %

50 % / 66 %

50 % / 66 %

2015 65 % / 74 %

64 % / 67 %

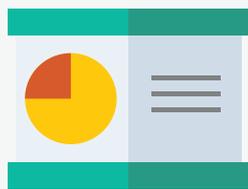
55 % / 72 %

54 % / 64 %

51 % / 59 %

Dégradation de la formation professionnelle

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



Y ont accès
63 % / 80 %

mène à une **évolution de carrière**

Non
73 % **Non**
77 %

Correspond aux besoins professionnels

60 % / 52 %

Correspond aux demandes exprimées

48 % / 43 %

Dégradation du travail

39 %

des techs effectuant des heures **supplémentaires** (53 %) déclarent que celles-ci ne sont ni récupérées, ni payées.

Le temps de travail

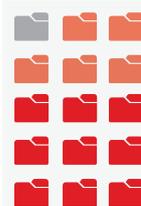
déclaré est en moyenne de :

49 h et + : **8 %**

Entre 45 et 48 h : **15 %**

Entre 40 et 44 h : **38 %**

Entre 35 et 39 h : **39 %**



La charge de travail augmente

57 % / 59 %

Les heures supplémentaires se banalisent

55 % / 50 %

Effectuent des heures supp.

Le management et l'évaluation



41 % / 56 %

des techs considèrent que **le management** se détériore.

L'évaluation individuelle est discréditée.



Fondée sur de mauvais critères **65 % / 72 %**

Manque de transparence **62 % / 58 %**

Conflit éthique



Pour **67 % / 72 %** des techs, les choix et pratiques de leur entreprise ou administration rentrent régulièrement en contradiction avec leur **éthique professionnelle**.

57 % / 60 %

des techs souhaitent disposer d'un **droit d'alerte** pour refuser de mettre en œuvre une directive contraire à leur **éthique**.

Les Techniques d'Information et de Communication



Avec l'usage des TICS

55 % / 58 %

des techs constatent une **augmentation de l'intensité du travail**.

65 % / 62 %

des techs souhaitent un **droit à la déconnexion**.

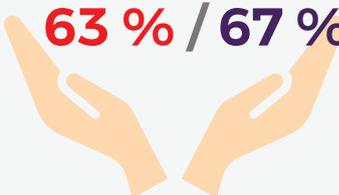


Les 3 priorités des techs sont

L'équilibre

entre vie privée et vie professionnelle

63 % / 67 %



Femmes : 67 %
Hommes : 61 %

Le salaire



60 % / 51 %

Femmes : 53 %
Hommes : 61 %

Le contenu et le sens du travail



44 % / 52 %

Femmes : 53 %
Hommes : 40 %

+ 80 000 AFFILIÉ·E·S INGÉS CADRES TECHS



Faire valoir notre rôle contributif et notre **éthique professionnelle**.



Agir ensemble pour une **réelle réduction de la charge et du temps de travail**.

Défendre les **droits sociaux spécifiques** de nos catégories.



Conquérir l'**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes.

Libérer l'entreprise de la finance et du court-terme, et développer un **management alternatif**.



18^{ÈME} CONGRÈS : RIEN N'EST ÉCRIT D'AVANCE



4 JOURS DE DÉBATS ET D'INTERVENTIONS

3 TABLES RONDES

Un nouveau modèle de développement pour ouvrir des perspectives.

Gagner des droits et garanties interprofessionnelles pour les Ingénieur·e·s, cadres et technicien·ne·s

Syndicalisation et déploiement

50 INVITÉ·E·S

Syndicats
Partis politiques
Personnalités
Associations

500 DÉLÉGUÉ·E·S SYNDICAUX

23 FÉDÉRATIONS

BILAN DES 4 ANNÉES PASSÉES ET DÉFINITION DES LIGNES DIRECTRICES DES 4 ANNÉES À VENIR

PORTES OUVERTES JEUNES DIPLÔMÉ·E·S

MERCREDI 21 MARS 2018

L'Ugict-CGT invite les jeunes diplômé·e·s de Perpignan à assister au congrès.

Programme

14 h - 17 h

Accompagnement personnalisé pour :

- Rédiger un CV ou une lettre de motivation
- Préparer un entretien d'embauche
- Construire son projet professionnel
- Savoir négocier son contrat de travail
- Connaître ses droits et les recours pour les défendre

15 h - 16 h

Conférence

"Comment trouver son premier emploi ?"
animée par un consultant spécialisé de l'APEC



INVITATION
MERCREDI 21 MARS
14H - 17H

Palais des congrès de Perpignan
(bus : 2, 3, 6, 7, 16, 18)

TOUS LES OUTILS POUR RÉUSSIR
VOTRE INSERTION PROFESSIONNELLE

AU PROGRAMME

Rédiger son CV, réussir son entretien
d'embauche, négocier son contrat
de travail

La CGT des cadres (Ugict-CGT) organise
avec l'APEC, l'Association Pour l'Emploi
des Cadres, un forum vous permettant
de trouver tous les outils pour réussir
votre insertion professionnelle.



14H - 17H : Accompagnement personnalisé pour

- Rédiger un CV ou une lettre de motivation
- Préparer un entretien d'embauche
- Construire son projet professionnel
- Savoir négocier son contrat de travail
- Connaître ses droits et les recours pour les défendre



15H - 16H : Conférence

« Comment trouver son premier emploi » animée
par un consultant spécialisé de l'APEC

CONSULTEZ LE BILAN SUR SYNDICOOP.FR/KIOSQUE

ET RETROUVEZ LA TIMELINE DU BILAN DE L'UGICT-CGT SUR : BILAN.REFERENCE-SYNDICALE.FR/

Les activités des Ingés Cadres Techs CGT

Partager : Facebook | Twitter
Cette timeline remonte jusqu'en 2011.
La période allant de Mai 2014 à aujourd'hui correspond au mandat issu du congrès de Dijon de l'Ugict-CGT.
La période de 2011 à 2014 représente le mandat issu du congrès précédent.

01 Mar 2018

#8mars15h40



L'Ugict-CGT produit une série d'affiches et de cartes postales pour syndiquer les ICTAM à partir de l'aspiration à l'égalité salariale
<http://www.ugict.cgt.fr/ugict/affiches/syndiquées-egalite>

02 Fév 2018

Ordonnances Macron : décrypter et résister !

19 Fév 2018

Négociation sur l'encadrement : les Ingés Cadres Techs CGT lancent une campagne



Séries d'affiches, tract, consultation, décryptage, vidéos, documents techniques : l'Ugict a produit tous les outils nécessaires pour décrypter et faire des propositions sur la redéfinition du statut cadre et des droits qui y sont attachés.
<http://ugict.cgt.fr/encadrement>

ET EN VIDÉOS SUR UGICT.CGT.FR/YOUTUBE



