

PRÉSENTATION DU BAROMÈTRE PROFESSIONS TECHNICIENNES ET INTERMÉDIAIRES

Ugict-CGT – Secafi – Viavoice



Qui sont les professions techniciennes et intermédiaires ?

L'INSEE décompose les professions intermédiaires en **six catégories socioprofessionnelles principales** :

- Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises (assistantes de direction, comptables, commerciaux, etc.) **29 %**
- Professions intermédiaires de la santé et du travail social (infirmières, préparatrices en pharmacie, kinésithérapeutes, etc.). **23 %**
- Les techniciens (de l'industrie, du bâtiment et travaux publics, de la logistique ou de l'informatique, etc.) **18 %**
- Les professeurs des écoles, instituteurs et assimilés (incluant les formateurs, éducateurs sportifs ou assistants d'éducation) **14 %**
- Les contremaîtres et agents de maîtrise (chefs de chantier, d'équipe, chefs de cuisine, etc.) **9 %**
- Professions intermédiaires administratives de la fonction publique (secrétaires de mairie, médicales ou administratives, rédacteurs territoriaux, contrôleurs des finances et autres agents de catégorie B de la fonction publique...) **7 %**

Qui sont les professions techniciennes et intermédiaires ?

20 % des professions techniciennes et intermédiaires sont encadrant·e·s et **52 %** le sont ponctuellement

62 % diplômé·e·s du supérieur

- **Baromètre Ugict-CGT/Secafi/Viavoice
– Enseignements de l'édition 2022**
- **Questions d'actualité**

La colère salariale au plus fort

- **Pour 71 %** des interrogé·e·s, les salaires figurent parmi les 3 premières priorités de leur vie professionnelle, + 14 points. Pour garantir le pouvoir d'achat, les augmentations collectives de salaires sont plébiscitées par **91 %** des répondant·e·s, alors que **66 %** disent être aussi favorables à des primes
- **59 %** des sondé·e·s n'ont eu aucune augmentation de salaire depuis 1 an (**61 %** des femmes et **55 %** des hommes)
- **54%** n'ont même pas eu de prime (**56%** des femmes et **51%** des hommes)
Parmi celles et ceux qui ont eu une prime ou une augmentation de salaire, **60 %** considèrent que cela ne leur permet pas de maintenir leur pouvoir d'achat (**63%** des femmes et **58%** des hommes).

- **Leur implication** à **64 %** (**68 %** chez les femmes, **60 %** chez les hommes)
- **Leur charge de travail** à **62 %** (**66 %** chez les femmes, **57 %** chez les hommes)
- **Leurs responsabilités** à **55 %**
- **Leur qualification** à **54 %** (**58 %** chez les femmes, **51 %** chez les hommes)
- **Leur temps de travail réel** à **51 %** (**55 %** chez les femmes, **47 %** chez les hommes)

Pour les femmes, la triple peine

Des professions féminisées moins bien payées à qualification et responsabilités équivalentes...

... Encore moins souvent d'augmentations salariales

.... Et quand elles ont lieu, des augmentations d'un moindre niveau.

L'écart salarial femmes/hommes, qui s'élève déjà à **25 %** se creuse du fait de l'inflation et de l'austérité salariale!

Des fonctionnaires déclassés

Dans la fonction publique, l'ensemble des indicateurs du sondage sont plus négatifs, en particulier sur les questions de rémunération et de reconnaissance.

- **74 %** des agent·e·s du secteur public considèrent que leur rémunération est en décalage avec leur implication (contre **60 %** des salarié·e·s du privé)
- **68 %** qu'elle est en décalage avec leur charge de travail (contre **59 %** des salarié·e·s du privé)
- **66 %** qu'elle est en décalage avec leurs responsabilités (contre **50 %** des salarié·e·s du privé)
- **65 %** avec leur qualification (contre **50 %** des salarié·e·s du privé)
- **60 %** avec leur temps de travail réel (contre **47 %** des salarié·e·s du privé)

Grande démission ?

- **Un quart** des sondé·e·s envisage de **changer de travail dans les 12 prochains mois**, y compris en démissionnant, ce chiffre monte à un tiers chez les seuls salariés du privé, chez les personnes de 30 à 39 ans et dans le commerce, les transports et l'hôtellerie restauration. En moyenne, c'est seulement **60 %** des répondant·e·s qui dit ne pas envisager de changer de travail dans les 12 prochains mois. Les principales motivations sont :
 - Un meilleur salaire et de meilleures perspectives de carrière
 - Le goût et le sens du travail
 - Une meilleure articulation vie pro/vie personnelle
- **15 %** des fonctionnaires qui envisagent de changer de travail, avec comme principale motivation pour **34 %** d'entre eux (et **45 %** dans la fonction publique hospitalière), le fait d'être en **désaccord sur la stratégie et les valeurs de son administration**. Un chiffre qui apparaît élevé au regard des données issues de l'enquête emploi INSEE de 2018 dans laquelle **8 %** des professions intermédiaires disaient vouloir changer d'emploi.

L'attachement à la retraite à 60 ans

- **83 %** souhaitent une réforme des retraites qui garantisse une pension au moins égale à **75 %** du salaire de fin de carrière
- **65 %** des répondant.e.s une réforme des retraites qui rétablisse l'âge de départ à 60 ans avec une prise en compte des années d'études. Un chiffre particulièrement élevé dans les secteurs du soin et du lien (**80 %** dans l'éducation et **70 %** dans le secteur sanitaire et social) dans lesquels les professionnel.le.s considèrent impossible de faire ce métier après 60 ans
- **52 %** des répondant.e.s souhaitent une réforme des retraites financée en partie par la mise à contribution des dividendes

Des professionnel·le·s prêt·e·s à se mobiliser

Pour défendre leur retraite :

- **74 %** sont prêts à signer une pétition (et **69 %** pour gagner une augmentation de salaire)
- **54 %** à manifester (et **47 %** pour gagner une augmentation de salaire)
- **46 %** à faire grève (et **44 %** pour gagner une augmentation de salaire)
- **41 %** à se syndiquer (et **39 %** pour gagner une augmentation de salaire)

Violences sexistes et sexuelles, 5 ans après #metoo toujours l'impunité

- **Seules 1/3** des professions intermédiaires disent qu'un plan de prévention des violences sexistes et sexuelles existe dans leur entreprise et leur administration. Une vision fortement marquée par le genre : c'est le cas de **40 %** des hommes et de seulement **25 %** des femmes !
- **Seul·e·s 10 %** des répondant·e·s qui ont été témoins ou victimes de violences sexistes et sexuelles disent que l'agresseur a été sanctionné !

Une vision critique du management

- **Seuls 15 %** des professions intermédiaires considère que les pratiques managériales se sont améliorées cette année et **38 %** qu'elles se sont dégradées. Dans le public, ce sont **47 %** des professions intermédiaires qui considère que les pratiques managériales se sont dégradées !

Des systèmes d'évaluation individuelles très critiqués :

- **63 %** considèrent qu'ils ne sont pas fondés sur les bons critères. Les contremaîtres et agents de maîtrise, en situation d'encadrement et d'évaluation d'autres salarié·e·s sont particulièrement critiques et sont **77 %** à partager ce point de vue !
- **59 %** estiment que les systèmes d'évaluation individuelle ne reconnaissent pas leur travail
- **58 %** qu'ils ne sont pas transparents, ce chiffre grimpe à **73 %** chez les techniciens de l'industrie et **74 %** chez les contremaîtres et agents de maîtrise !

Déficit de reconnaissance et contradictions éthiques

- Une majorité de professions intermédiaires et techniciennes considère que son expertise professionnelle n'est pas reconnue (**47 %** contre **41 %** de oui et **12 %** qui ne se prononcent pas).
- Lorsqu'elle existe, cette reconnaissance est d'abord sociale, dans **57 %** des cas, avant d'être salariale à **34 %** (**43 %** pour les hommes et seulement **25 %** des femmes), ce qui confirme le déclassement salarial très fort des professions intermédiaires, notamment celles qui sont féminisées.

De la formation professionnelle mais pas de progression de carrière

- **Près de 40 %** des professions intermédiaires et techniciennes ont suivi une formation ces deux dernières années, notamment les moins de 30 ans qui sont **60 %** dans ce cas. Cependant, pour les $\frac{3}{4}$ de celles et ceux qui se sont formé·e·s, cela n'a pas été suivi d'évolution de carrière, notamment pour les plus de 50 ans et pour les fonctionnaires qui sont **80 %** dans ce cas.
- **36 %** des professions intermédiaires et techniciennes qui ont demandé à suivre une formation n'ont pas obtenu la validation de leur employeur et ont donc dû y renoncer ou la financer sur leurs deniers personnels. C'est particulièrement vrai dans le privé et notamment dans le commerce, les transports, l'hébergement et la restauration où plus de **60 %** des salarié·e·s se sont vu refuser leur demande de formation !

Des responsabilités qui augmentent, un intérêt du travail qui diminue

- **46 %** des professions intermédiaires déclarent que leurs responsabilités augmentent et seulement **6 %** qu'elles diminuent.
- Cependant, seul·e·s **14 %** des répondant·e·s déclarent que l'intérêt de leur travail augmente, et **36 %** estiment qu'il diminue. Une situation particulièrement marquée pour les enseignant·e·s du 1^{er} degré qui sont **47 %** dans ce cas alors qu'ils et elles sont **57 %** à déclarer que leurs responsabilités augmentent!

Des conflits éthiques réguliers

63 % des professions intermédiaires et techniciennes disent que régulièrement les choix ou pratiques de leur administration entrent en contradiction avec leur éthique professionnelle. Ce chiffre est particulièrement élevé dans la fonction publique où il atteint **72 %**.

Plus d'un tiers des professionnel·le·s (**35 %**) déclarent ne pas avoir les moyens de fournir un travail de qualité. Ce sont **44 %** des agent·e·s du secteur public, notamment dans la santé, l'enseignement et l'action sociale qui sont dans cette situation contre **30 %** des salarié·e·s du privé.

Une majorité de professionnel·le·s souhaiterait disposer d'un droit d'alerte dans le cadre de l'exercice de leurs responsabilités, afin de pouvoir refuser de mettre en œuvre une directive contraire à leur éthique. Une proposition plébiscitée par les 30/40 ans qui sont **62 %** dans ce cas !

Un temps de travail bien au-delà des 35h

- **58 %** des professionnel·le·s interrogé·e·s déclarent avoir un temps de travail hebdomadaire de plus de 39h. Ils et elles sont même **14 %** à travailler plus de 45 heures par semaine ! Une situation très marquée chez les enseignants du premier degré, les professions intermédiaires exerçant des missions d'encadrement (contremaitres, maitrises...) et les professionnel·le·s du commerce, des transports et de l'hôtellerie restauration.
- **53 %** des professions intermédiaires et techniciennes considèrent que leur charge de travail a augmenté depuis l'année dernière et seulement **5 %** qu'elle a diminué
- **51 %** des répondant·e·s déclarent effectuer des heures supplémentaires (dont **72 %** des moins de 30 ans !).
- **27 %** de celles et ceux qui effectuent des heures supplémentaires disent qu'elles ne sont ni récupérées ni rémunérées, un chiffre particulièrement élevé chez les femmes (**30 %** pour les femmes et **23 %** pour les hommes) et dans la fonction publique (**34 %** d'heures sup ni payées ni récupérées contre **24 %** dans le privé)

Le numérique vecteur d'intensification du travail

- **57 %** des répondant.e.s considère que les outils numériques intensifient leur travail
- Une minorité (**43 %**) considère que les technologies de l'information et de la communication facilitent le travail. La critique du numérique est très marquée chez les professions intermédiaires de la santé et du social qui sont seulement **29 %** à considérer que cela facilite leur travail.
- **44 %** considère que les technologies de l'information et de la communication entraînent un débordement de la vie professionnelle sur la vie privée
- Une meilleure articulation vie professionnelle/vie personnelle reste donc en tête des priorités des professions intermédiaires et techniciennes, désormais rejoint par le salaire.
- Les professions intermédiaires sont une large majorité, **63 %** à souhaiter disposer d'un droit effectif à la déconnexion afin de préserver leur vie privée et leur santé.

Témoignages sectoriels

Conclusion : changer de braquet pour retenir les qualifications !

Alors **qu'un quart des professions intermédiaires et techniciennes envisage de changer de travail** dans les 12 prochains mois, l'Ugict-CGT appelle les employeurs à ouvrir le chantier de la reconnaissance de ces professions indispensables. Cela passe par :

- **Une reconnaissance salariale** : la revalorisation des professions féminisées, l'indexation des salaires sur l'inflation, la reconnaissance des qualification et responsabilités exercées
- **Une meilleure articulation des temps** : une réduction du temps de travail, en commençant par récupérer ou rémunérer toutes les heures supplémentaires, la limitation des horaires atypiques et d'avantage de souplesse horaire, notamment pour les parents et aidants familiaux
- **Un management reposant sur la reconnaissance de l'expertise professionnelle et de la technicité** en lieu et place du management par les coûts