

# OPINIONS & ATTENTES

*des professions techniciennes et intermédiaires*

🌸 dossier de presse 🌸





# CONTACT PRESSE

---

**Camille Airvault**  
*Chargée de communication  
& des relations presse*

[presse@ugictcgt.fr](mailto:presse@ugictcgt.fr)

**+33 7 85 83 68 55**

**ugictcgt.fr**

---



# SOMMAIRE

## I) MÉTHODOLOGIE DU SONDAGE.

❖ **Descriptif**

05

## II) COMMUNIQUÉ DE PRESSE.

06

## III) DOSSIER DE PRESSE.

1. **Salaires : le décrochage total est acté** 09
2. **La prise en compte des années d'études dans le calcul de la retraite plébiscitée par 72 % des professions intermédiaires** 11
3. **Travailler plus pour gagner moins, la nouvelle norme ?** 12
4. **Les professions intermédiaires dénoncent des pratiques managériales qui se dégradent** 13
5. **Pour la fonction publique, l'alerte est écarlate** 15
6. **Guerre et travail : un·e profession intermédiaire sur deux prêt·e à se mobiliser pour que son travail n'alimente pas les conflits mondiaux en cours** 17
7. **Égalité professionnelle : l'urgence est à la transparence** 18
8. **Les professions intermédiaires font de plus en plus confiance aux syndicats pour les défendre** 19

## IV) Les actualités de l'Ugict-CGT

20



# MÉTHODOLOGIE

Sondage Ugict-CGT / Secafi réalisé par ViaVoice

-

Juillet 2026

## Opinions et attentes des professions techniques et intermédiaires

- 1000 professions intermédiaires et techniques du public et du privé
- La représentativité de l'échantillon est assurée par la méthode des quotas appliquée aux critères suivants : sexe, âge, profession, région et secteur d'activité
- Personnes interrogées en ligne
- Du 12 au 26 mai 2026



## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

### Salaires, conditions de travail et conflits mondiaux : les professions techniques et intermédiaires tirent la sonnette d'alarme

#### Salaires, le décrochage total est acté !

Les professions intermédiaires et techniques constituent la première catégorie socio-professionnelle en France (Insee, 2025). Pourtant, cette catégorie de travailleur·euses continue de souffrir d'un manque de reconnaissance criant :

- **Ils et elles sont 76 % (+20 points depuis 2018 !) à placer leur salaire comme l'une des trois priorités dans leur vie professionnelle.** Et le malaise est profond : les professions intermédiaires répondent désormais à **48 % seulement (- 8 points par rapport à 2025)** que leur reconnaissance au travail se traduit par le biais du salaire.
- Plus d'un·e profession intermédiaire sur deux (52 %) estime que sa rémunération n'est pas en adéquation avec ses responsabilités (**+4 points par rapport à 2025**).

Les salaires des professions intermédiaires décrochent aussi à cause du manque de reconnaissance de leur qualification :

- **57 % estiment que leur emploi n'est pas suffisamment reconnu et rémunéré dans la grille de classification des emplois de leur activité.**

La CGT et son Ugict tirent la sonnette d'alarme sur la question des salaires, et appellent notamment à réindexer les salaires sur l'évolution des prix à la consommation pour garantir le maintien de notre pouvoir d'achat. Il est temps, aussi, de reconnaître les qualifications des professions intermédiaires et techniques à leur juste valeur !

#### La prise en compte des années d'études dans le calcul de la retraite plébiscitée

Face à la baisse tendancielle du niveau des pensions des travailleurs·ses qualifié·es à responsabilité, le patronat et les responsables de droite et d'extrême-droite multiplient les mauvaises préconisations : report de l'âge légal, hausse de la durée de cotisation, désindexation, capitalisation... La CGT rappelle qu'il est possible et urgent de trouver de nouveaux financements pour nos retraites afin de cesser de faire reculer l'âge auquel les salarié·es liquident leurs droits et préserver notre modèle de retraite par répartition. La prise en compte des années d'études dans le calcul des annuités est une solution face à l'augmentation continue de la durée de cotisation, qui se fait au détriment de celles et ceux qui poursuivent des études.

- **72 % des professions intermédiaires sont favorables à la prise en compte des années d'études dans le calcul de la retraite.** Les cadres sont 81 % à déclarer y être favorables (Baromètre ViaVoice/Secafi, 2024).

- 60 % des professions intermédiaires sont pour la prise en compte dans notre système de retraites de l'apport social et économique de l'élévation du niveau de diplôme dans la société.
- Pour obtenir la prise en compte de leurs années d'études dans le calcul de la retraite, les salarié-es des professions intermédiaires se disent prêt-es à se mobiliser, pour 62 % en signant une pétition et pour 35 % en se syndiquant.

### Guerre et travail : un-e profession intermédiaire sur deux prêt-e à se mobiliser pour que son travail n'alimente pas les conflits mondiaux en cours

La hausse du nombre et de l'intensité des conflits vient percuter le quotidien professionnel de 38 % des professions intermédiaires : 77 % subissent une hausse du prix du carburant et la baisse de leur pouvoir d'achat, 30 % une réorganisation de la production et 28 % une réorientation de la finalité de cette dernière.

Face à cela, **une profession intermédiaire sur quatre déclare être prête à exercer son droit de retrait** dans l'hypothèse où son entreprise ou administration lui demandait de produire des biens ou services qui alimentent les conflits mondiaux. 20 % des répondant-es démissionneraient, 10 % formuleraient une proposition alternative, et 7 % se syndiqueraient.

L'Ugict-CGT propose de construire avec les salarié-es qualifié-es à responsabilité des projets alternatifs tel que le projet d'imagerie médicale Axel bâti depuis plus de dix ans par la CGT Thalès pour extraire leur groupe de la dépendance financière à l'exportation d'armes.

### Fonction publique : l'alerte est écarlate

Les canicules et désormais les incendies jettent une lumière crue sur l'état de dégradation de nos services publics dont les agent-es ne cessent de dénoncer le manque de moyens, provoqué par des décennies d'austérité budgétaire. Les 11 à 12 milliards de nouvelles coupes budgétaires annoncées par le gouvernement aujourd'hui, dans le cadre du Comité d'alerte des comptes publics, ne vont faire que renforcer cet état de dégradation généralisée.

- **46 % des professions intermédiaires de la fonction publique estiment ne pas avoir les moyens de fournir un travail de qualité** (+10 points par rapport à la moyenne des résultats)
- 54 % des agent-es de la fonction publique estiment que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur temps de travail réel, **soit +10 points par rapport à la moyenne des résultats** ;
- Plus de la moitié déclarent travailler plus de 40 heures par semaine.

# III

## **DOSSIER DE PRESSE**

**Essentielles, mais déclassées :  
ce que le patronat doit aux professions techniques et intermédiaires**

# 1

## Salaires, le décrochage total est acté

Les professions intermédiaires et techniciennes constituent la première catégorie socio-professionnelle en France, devant les employé-es et les cadres ([Insee, 2025](#)). Pourtant, cette catégorie de travailleur-euses continue de souffrir d'un manque de reconnaissance criant. Face au retour de l'inflation provoquée par la hausse des prix de l'énergie et la spéculation des grands groupes pétroliers, les directions refusent de maintenir le pouvoir d'achat. **Conséquence : les salaires des professions intermédiaires sont en complet décrochage.** Entre 1996 et 2024, le salaire net moyen en équivalent temps plein des professions intermédiaires du secteur privé a augmenté de 0,9 % en euros constants (contre 13,9 % pour l'ensemble des salarié-es) ([Insee, 2026](#)).

**Pour la première fois en dix ans, ils et elles sont 76% (+20 points depuis 2018 !) à placer leur salaire comme l'une des trois priorités dans leur vie professionnelle.** Et le malaise est profond : les professions intermédiaires répondent désormais à **48 % seulement (- 8 points par rapport à 2025)** que leur reconnaissance au travail se traduit par le biais du salaire.

- **Plus d'un-e profession intermédiaire sur deux (52 %) estime que sa rémunération n'est pas en adéquation avec ses responsabilités (+4 points par rapport à 2025) ;**
- 52 % des professions intermédiaires estiment que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur qualification (**+3 points par rapport à 2024**) ;
- 58 % des professions intermédiaires estiment que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur charge de travail, et 60 % avec leur implication (**+4 points depuis 2025**) ;
- Enfin, 44 % des professions intermédiaires estiment que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur temps de travail réel.

Au-delà du contexte politique et économique, les salaires des professions intermédiaires décrochent aussi à cause du manque de reconnaissance de leur qualification. Dans les grilles de classification leurs diplômes sont de moins en moins reconnus, et c'est parfois même leur position dans la hiérarchie des salaires qui est effacée, à l'image de la répartition binaire cadres/non-cadres qui est désormais appliquée dans la convention collective de la métallurgie. **Peu étonnant que plus de la moitié des professions intermédiaires (52 %, +3 points par rapport à 2024) estiment que leur salaire n'est pas en adéquation avec leur qualification.**

- **Un-e profession intermédiaire sur deux (50 %) estime que sa technicité n'est pas bien prise en compte dans la grille de classification des emplois de leur activité ;**
- Plus de la moitié (57 %) estiment que leur emploi n'est pas suffisamment reconnu et rémunéré dans la grille de classification des emplois de leur activité ;
- 53 % déclarent que leur emploi n'ouvre pas de perspective d'évolution vers un statut cadre ;
- 50 % déclarent que passer au statut cadre les conforterait dans leur expertise métier actuelle ; 42 % déclarent que non, 8 % ne se prononcent pas.

Sur la reconnaissance des qualifications des ingés, cadres et techs, [l'Ugict-CGT a produit une série de trois podcasts](#) pour mieux comprendre ce qui se joue dans les négociations en cours des grilles de classification, en prenant l'exemple de la refonte récente de la convention collective de la métallurgie.

Enfin, les négociations annuelles obligatoires (NAO) de l'année 2026 ont été marquées par une profonde dérive en faveur des augmentations individuelles et au détriment des augmentations générales de salaires. Une enquête de WTW montre qu'en 2026, 29 % des directions souhaitaient appliquer des augmentations générales, contre 61 % en 2025 ([WTW, 2026](#)) ...

- **Moins de 2/3 (61 %) des professions intermédiaires du secteur privé indiquent que leur rémunération évolue lors des NAO grâce à des augmentations de salaire.** Parmi elles et eux : 37 % indiquent bénéficier d'augmentations générales, 35 % d'augmentations individuelles. **Pour 29 % des professions intermédiaires du privé, la rémunération n'évolue pas lors des négociations salariales annuelles.** Par ailleurs, 27 % d'entre elles et eux disent qu'en parallèle des augmentations de salaire ils perçoivent des dispositifs hors salaire (primes, épargne salariale, actions, etc.) ;
- **Les agent-es de la fonction publique déclarent à 62 % que leur rémunération n'évolue pas lors des négociations salariales annuelles ;**
- **Près d'un-e profession intermédiaire sur trois (29 %) déclare qu'une partie de sa rémunération dépend d'objectifs individuels à atteindre** (c'est 36 % dans le secteur privé) ;
- 43 % déclarent que le salaire qu'ils et elles perçoivent ne permet pas une juste égalité de traitement entre des collègues ayant une situation, un parcours et un temps de travail équivalent.

La CGT et son Ugict tirent la sonnette d'alarme sur la question des salaires, et appellent notamment à :

- Ouvrir des négociations salariales dans toutes les entreprises et dans toutes les branches et à sanctionner les branches qui refusent de négocier des minima supérieurs au Smic ;
- Réindexer les salaires sur l'évolution des prix à la consommation ;
- Augmenter le point d'indice appliqué dans la fonction publique ;
- Fixer des planchers salariaux liés au diplôme : BAC+2 : minimum 1,6 fois le SMIC (environ 3520 € bruts) ; BAC +3 : minimum 1,8 fois le SMIC (3960 € bruts) ; Bac+5 (cadres) : minimum 2 fois le SMIC (environ 4400 € bruts) ; BAC+8 : minimum 2,3 fois le SMIC (5060 € bruts).

# 2.

La prise en compte des années d'études dans le calcul de la retraite plébiscitée par 72 % des professions intermédiaires.

Les attaques menées conjointement par le patronat et le gouvernement contre le système de protection sociale français continuent de se multiplier, avec comme derniers exemples en date le sabordage de la durée d'indemnisation chômage après la signature d'une rupture conventionnelle, ou encore le refus de revaloriser les allocations chômage à hauteur de l'inflation (une première en dix ans !).

Chaque recul de nos droits est justifié par le même argument fallacieux : les déficits sont trop importants, donc il faut faire des économies. Pourtant, la CGT ne cesse de rappeler [qu'il est possible de trouver de nouvelles recettes](#). Alors que le Medef part en campagne pour la retraite par capitalisation, la CGT défend la retraite par répartition, à partir de 60 ans avec 75 % du dernier salaire et la prise en compte des années d'études. Ce dernier élément est indispensable pour adapter notre modèle social à la hausse des qualifications des travailleur·euses ! En 2018, 62 % des professions intermédiaires avaient un niveau de diplôme supérieur ou équivalent à bac+2, soit 21 points de plus que l'ensemble des personnes en emploi ([Insee, 2020](#)).

- **72 % des professions intermédiaires sont favorables à la prise en compte des années d'études dans le calcul de la retraite.** Les cadres sont 81 % à déclarer y être favorables ([Baromètre ViaVoice/Secafi, 2024](#)) ;
- 57 % des professions intermédiaires sont pour la hausse de la part de l'employeur dans la cotisation retraite. Les cadres étaient aussi nombreux en 2024 !
- 60 % des professions intermédiaires sont pour la prise en compte dans notre système de retraites de l'apport social et économique de l'élévation du niveau de diplôme dans la société.

Et pour obtenir la prise en compte de leurs années d'études dans le calcul de leur retraites, les professions intermédiaires se disent prêt·es à :

- Signer une pétition (62 %)
- Manifester (36 %)
- Se syndiquer (35 %)
- Faire grève (30 %)

A l'occasion de la renégociation de l'accord Agirc-Arrco et dans le contexte de préparation du projet de loi de financement de la Sécurité sociale 2027 (PLFSS), l'Ugict-CGT lance une grande campagne pour la prise en compte des années d'études dans le calcul de la retraite, dans la suite de celle qui avait été menée en 2013-2014 dans le cadre de la mobilisation contre la réforme Touraine.

# 3.

## Travailler plus pour gagner moins, la nouvelle norme ?

Plus d'un-e profession intermédiaire sur deux (51 %) déclare que sa charge de travail a augmenté comparé à l'année dernière, il est donc peu étonnant que près de la moitié (45 %) d'entre elles et eux déclarent aussi travailler plus de 40 heures par semaine. Pire, **un-e profession intermédiaire sur trois (34 %) déclare travailler entre 40 et 44 heures par semaine, + 2 points depuis l'année dernière !** Enfin :

- 8 % indiquent travailler entre 45 et 48 heures ;
- Et 3 % travaillent 49 heures ou plus.

Le manque de reconnaissance au travail ressenti par les professions intermédiaires s'explique aussi dans le fait que le travail supplémentaire fourni n'est pas reconnu :

- 47 % des professions intermédiaires déclarent faire des heures supplémentaires ;
- Pour un quart d'entre elles et eux, les heures supplémentaires effectuées ne sont ni rémunérées, ni récupérées (**+2 points en un an !**).

L'Ugict-CGT revendique la réduction du temps de travail avec un passage à 32 heures hebdomadaires, y compris sous la forme de la semaine de 4 jours et l'encadrement du forfait-jour.

# 4.

**Les professions intermédiaires dénoncent des pratiques managériales qui se dégradent.**

Détournées de leur rôle d'organisation et de planification de l'activité, les pratiques managériales sont la plupart du temps conçues pour répondre à des objectifs de rentabilité court-termiste. L'Ugict-CGT a théorisé cette stratégie managériale, *le Wall-Street Management*, et ses effets délétères sur les conditions de travail et sur la santé des salarié-es et agent-es. L'implémentation des intelligences artificielles génératives dans l'organisation du travail sans consultation ni formation des travailleur-euses, ou encore les reculs récents sur le télétravail sont des cas d'école de management vertical, où des décisions sont prises non pas pour faciliter le quotidien de travail, mais pour pousser à la productivité – même si ces choix stratégiques peuvent avoir les effets inverses ! Ainsi, en 2026, **34 % seulement des professions intermédiaires estiment que l'usage des technologies d'information et de communication facilite leur travail, quand ils et elles étaient 47 % à répondre la même chose il y a 11 ans.**

- **44 % des professions intermédiaires estiment que les pratiques managériales se sont dégradées au cours de l'année écoulée (+2 % en un an, +6 points depuis 2022) ;**
- 47 % des professions intermédiaires constatent une augmentation de l'intensité au travail avec l'usage des technologies de l'information et de la communication ;
- 38 % des professions intermédiaires constatent un débordement de la vie professionnelle sur la vie privée avec l'usage des technologies de l'information et de la communication ;
- 66 % des professions intermédiaires aimeraient disposer d'un droit à la déconnexion effectif afin de préserver leur vie privée et leur santé ;
- **77 % (+8 points par rapport à 2025 !) des professions intermédiaires placent leur équilibre vie pro/vie perso comme priorité.** Ce thème arrive en première position juste avant les salaires <sup>1</sup>.

Le Wall-Street Management peut aussi être la cause de [risques socio-organisationnels](#) accrus. Perte de sens au travail, conflits de valeurs, manque d'autonomie, stress. C'est pourquoi l'Ugict-CGT a mis à disposition des syndicats des [sociomètres de l'encadrant-e et des risques psycho-sociaux](#) pour outiller les travailleur-euses et prévenir ces risques.

- 43 % des professions intermédiaires trouvent que leur expertise professionnelle n'est pas reconnue dans leur travail ;
- **40 % des professions intermédiaires estiment que l'intérêt et le sens dans leur travail a tendance à diminuer (+6 points en un an) ;** 47 % estiment qu'ils restent stables, et 10 % trouvent qu'ils augmentent ;
- 45 % des professions intermédiaires trouvent que leurs responsabilités ont tendance à augmenter (-2 points par rapport à 2025) ;
- **Plus d'un tiers des professions intermédiaires (34 %) estime ne pas avoir les moyens de fournir un travail de qualité.**

Et alors que le mal-être au travail est profondément installé, **leur rémunération dépend de plus en plus de systèmes d'évaluation individuels basés sur des critères jugés opaques.**

---

<sup>1</sup> *Nota bene : plusieurs réponses possibles*

- **Plus d'un-e profession intermédiaire sur deux (59 %) estiment que le système d'évaluation individuelle appliqué dans leur entreprise ou administration n'est pas transparent (+4 points en un an) ; 60 % trouvent qu'il ne reconnaît pas le travail fourni (+4 points en un an), et 61 % trouvent qu'il n'est pas fondé sur de bons critères (+3 points).**

Face au Wall Street Management l'Ugict-CGT défend un management alternatif fondé sur la réponse aux besoins économiques, sociaux et environnementaux, et sur la coopération et non la mise en concurrence entre travailleurs·ses.

# 5.

Pour la fonction publique, l'alerte est écarlate.

Les agent-es de la fonction publique subissent de plein fouet les conséquences du *New Public Management*, à savoir le versant public des stratégies managériales court-termistes. La dernière vague caniculaire qui a traversé l'hexagone fin juin a remis sur le devant de la scène l'état de dégradation de nos services publics, et en particulier de nos hôpitaux et de nos écoles induit par des décennies d'austérité budgétaire et de baisse de leurs moyens.

- **46 % des professions intermédiaires de la fonction publique estiment ne pas avoir les moyens de fournir un travail de qualité** (+10 points par rapport à la moyenne des résultats) ;
- 4 % des agent-es publics estiment que les pratiques managériales se sont améliorées au cours de l'année ; **plus de la moitié (52 %) estiment qu'elles se sont détériorées** ;
- 54 % des agent-es de la fonction publique estiment que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur temps de travail réel, **soit +10 points par rapport à la moyenne des résultats** ;
- Plus de la moitié déclarent travailler plus de 40 heures par semaine ;
- **71 % estiment que le système d'évaluation individuelle appliqué dans leur administration ne reconnaît pas leur travail** (+11 points par rapport à la moyenne).

Dans la santé et l'action sociale, le constat est dramatique :

- Les professions intermédiaires de la santé et du travail social, qui sont en grande majorité des femmes (infirmières, professeures des écoles, assistantes sociales, éducatrices, etc.), estiment à 69 % que leur salaire n'est pas en adéquation avec leurs responsabilités (**+17 points par rapport à la moyenne**) ;
- 57 % des professions intermédiaires de cette catégorie estiment que les pratiques managériales se sont détériorées au cours de l'année (**+13 points par rapport à la moyenne**) ;
- **40 % des professions intermédiaires faisant des heures supplémentaires déclarent que ces dernières ne sont ni rémunérées, ni récupérées** ;
- Un-e profession intermédiaire de la santé et de l'action sociale sur cinq déclare que son éthique professionnelle entre **souvent** en contradiction avec les choix et pratiques de leur administration ;
- **62 % déclarent que leur charge de travail a augmenté durant l'année écoulée** (+11 points par rapport à la moyenne) ;
- 23 % estiment que leur technicité n'est **pas du tout** bien prise en compte dans la grille de classification des emplois de leur activité ;
- 68 % estiment que leur emploi n'est pas suffisamment reconnu et rémunéré dans leur grille de classification.

Enfin, pour les instituteur-ices et assimilé-es :

- Ils et elles sont 78 % à estimer que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur charge de travail, **soit 20 points de plus** comparé à la moyenne des répondant-es ;
- 61 % d'entre elles et eux déclarent travailler plus de 40 heures hebdomadaires (+16 points par rapport à la moyenne), 20 % déclarent travailler plus de 45 heures ;
- 78 % estiment que le système d'évaluation individuelle appliqué dans leur administration ne reconnaît pas leur travail (**+18 points par rapport à la moyenne**) ;

- 66 % des instituteur·ices et assimilé·es constatent un débordement de leur vie professionnelle sur leur vie personnelle à cause de l'usage des TIC (+**28 points par rapport à la moyenne**).

Cinq millions de fonctionnaires sont appelé·es à voter lors des élections professionnelles de décembre 2026. L'Ugict appelle les agent·es titulaires et contractuel·les de catégorie B à voter et à faire voter pour les candidat·es de la CGT qui défendent un service public financé, de qualité, respectueux des fonctionnaires et de leur travail.

# 6.

**Guerre et travail : un-e profession intermédiaire sur deux prêt-e à se mobiliser pour que son travail n'alimente pas les conflits mondiaux en cours.**

La hausse du nombre et de l'intensité des conflits vient percuter le quotidien professionnel des travailleurs-euses qualifié-es à responsabilité. Les crises énergétiques provoquées par les attaques lancées par la Russie en Ukraine, puis par les Etats-Unis et Israël en Iran, ont provoqué une baisse du niveau de vie des professions intermédiaires. La réorientation massive des budgets publics vers l'industrie de l'armement, et la réorganisation du secteur industriel provoque un malaise social et de graves conflits de valeurs chez les salarié-es de ces secteurs. [Chez Thales](#) par exemple, la CGT a exigé que cesse le commerce d'armes avec Israël et la mise en place d'un avis conforme du CSE sur la politique d'exportation du groupe ainsi qu'un droit de retrait éthique. Chez Renault, [la CGT a dénoncé le 18 juin 2026](#) deux nouveaux projets qui entérinent un tournant militaire dans la production, avec un partenariat avec Thalès pour la construction de drones.

**Plus d'un-e profession intermédiaire sur trois (38 %) se sent impacté-e dans son travail par la montée des conflits mondiaux**, notamment :

- A cause d'une hausse du prix du carburant et la baisse du pouvoir d'achat (77 %<sup>2</sup>) ;
- A cause d'une réorganisation de la production (30 %) ;
- A cause d'une réorientation de la finalité de la production et/ou du développement (28 %).

Avec des secteurs surexposés, comme :

- **Le secteur de l'industrie** manufacturière, industries extractives et autres, à 54 % ;
- **Le secteur du commerce**, du gros et du détail, transports, hébergement et restauration, à 57 % ;
- **Les entreprises publiques**, au sein desquelles 54 % des professions intermédiaires se disent impacté-es.

Les professions intermédiaires sont prêtes à se mobiliser :

- **Un-e profession intermédiaire sur quatre (25 %) déclare qu'il ou elle serait prêt-e à exercer son droit de retrait**, dans l'hypothèse où son entreprise ou administration lui demanderait de produire des biens ou services qui alimentent les conflits mondiaux ; 20 % démissionnerait, 10 % formulerait une proposition alternative, 7 % se syndiquerait.

**Près d'un-e profession intermédiaire sur deux (49 %) déclare qu'il ou elle est prêt-e à se mobiliser d'une manière ou d'une autre (55 % des femmes, et 42 % des hommes). Ce souhait de mobilisation est plus fort chez les jeunes générations avec 61 % des 18-29 ans et 57 % des 30-39 ans qui y répondent favorablement.**

Pour mettre fin aux conflits en cours la CGT appelle au respect du droit international et du cadre multilatéral de l'ONU. Pour construire une dynamique de paix et de désarmement, la CGT propose, au sein de l'industrie de l'armement, le déploiement de projets alternatifs tel que le projet d'imagerie médicale de Thalès fondé sur la dualité civil/militaire, et non sur la dépendance aux exportations d'armes. L'Ugict revendique également la mise en place d'un droit de refus et de proposition alternative pour les salarié-es.

---

<sup>2</sup> *Nota Bene : plusieurs réponses possibles sur cette question*

# 7.

## Égalité professionnelle : l'urgence est à la transparence

La lutte contre les inégalités économiques entre femmes et hommes ne semble pas être une priorité pour le gouvernement. Pour cause, ce dernier avait jusqu'au 7 juin 2026 pour transposer dans le droit français la directive européenne sur la transparence salariale, adoptée par le Parlement européen en 2023. Sous prétexte d'un agenda parlementaire trop chargé, la transposition et l'étude du texte à l'Assemblée sont renvoyées "*à la fin de l'année*". Le projet de loi présenté le 18 juin 2026 n'est pas à la hauteur des enjeux et vise à satisfaire un patronat vent debout contre la directive transparence salariale. Pourtant, l'égalité professionnelle est loin d'être un détail négligeable, en particulier pour les professions intermédiaires qui sont à 54 % des femmes ([Insee, 2024](#)).

- **Plus d'un quart des professions intermédiaires (27 %) déclarent que les hommes et les femmes ne sont pas rémunérés sur les mêmes bases salariales dans leur entreprise/administration ;**
- **Les femmes professions intermédiaires sont 57 % à estimer que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leurs responsabilités, soit +12 points par rapport aux hommes.** Le même écart existe pour l'adéquation salaire/qualifications ;
- **63 % des femmes professions intermédiaires estiment que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur charge de travail, soit +13 points par rapport aux hommes. ;**
- 49 % des hommes déclarant faire des heures supplémentaires rapportent que ces dernières leur sont payées ; pour les femmes qui font des heures supplémentaires, elles sont seulement 25 % à déclarer la même chose, et 30 % à déclarer que leurs heures supplémentaires ne sont ni payées, ni récupérées ! Pourtant, elles sont plus nombreuses que les hommes à déclarer en faire (48 % contre 46 %) ;
- **Les femmes déclarent à seulement 40 % que leur reconnaissance au travail se traduit par leur salaire, soit 15 points de moins que pour les hommes (55 %).** Dans le même temps, elles sont 50 % à déclarer que leurs responsabilités augmentent, contre 40 % pour les hommes ;
- **Plus de deux professions intermédiaires sur trois (71 %) déclarent ne pas disposer d'outil** sur leur lieu de travail pour savoir si leur salaire est de même niveau que celui de leurs collègues exerçant un poste similaire ou équivalent. 10 % déclarent disposer d'un tel outil et l'utiliser ;
- **85 % des professions intermédiaires estiment qu'il faut sanctionner plus sévèrement les entreprises et administrations** qui refusent d'appliquer les obligations en matière d'égalité et de transparence salariale.

L'Ugict revendique une transposition ambitieuse de la directive transparence salariale et a consacré ses dernières Rencontres d'Options, en juin 2026, à cet enjeu.

# 8.

**Les professions intermédiaires  
font de plus en plus confiance  
aux syndicats pour les défendre.**

Face à un patronat qui se radicalise et à des attaques contre les acquis sociaux du monde du travail (1er mai chômé, indemnisation du chômage, indexation des pensions complémentaires, etc.) les travailleur-euses des professions intermédiaires et techniciennes ont, pour une part de plus en plus grande d'entre elles et eux, une conscience accrue de la nécessité de s'organiser collectivement pour se défendre.

Pour défendre leurs droits ou leur emploi, les professions intermédiaires font confiance à :

- 50 % à eux/elles seul·es
- **30 % aux syndicats** (+4 points par rapport à 2025)
- 11 % à des avocat·es (+1 point par rapport à 2025)
- 7 % à leur direction (-3 points par rapport à 2025)

La CGT fait le constat d'une dynamique de syndicalisation importante chez les ingés, cadres, technicien·nes et agent·es de maîtrise depuis 2023. L'Ugict-CGT a enregistré une hausse de 19 % d'affilié·es en 4 ans et compte désormais 92 000 affilié·es, dont 65 % de professions intermédiaires.



## LES ACTUALITÉS DE L'UGICT-CGT

L'Ugict-CGT a lancé en avril 2026 une campagne pour protéger la santé mentale et physique des travailleur·euses, en publiant notamment [une série d'affiches](#) sur les risques socio-organisationnels, [un générateur d'enquête](#) sur les conditions de travail, et [une analyse pour une meilleure protection de la santé des femmes](#).

L'Ugict-CGT a aussi produit des analyses sur :

- [La directive transparence salariale](#), sujet abordé lors de nos [Rencontres d'Options](#) qui se sont déroulées le 25 juin 2026 au Théâtre Traversière ;
- [La nouvelle réforme de l'assurance chômage](#), qui a acté un retour en arrière pour les ingés, cadres et techs signataires d'une rupture conventionnelle ;
- L'intelligence artificielle, via [notre émission Perspectives](#) et [l'organisation de quatre tables rondes](#) diffusées sur Twitch.

L'Ugict-CGT lance en outre une large campagne sur la prise en compte des années d'études dans le calcul de la retraite.

Les résultats du sondage "Opinions et attentes des cadres" 2026 seront publiés et présentés au début du mois de septembre 2026.



