

Empreintes

Bulletin de l'Institut d'Histoire Sociale
de l'Ugict-CGT
Spécial 20^e Congrès de l'Ugict
Novembre 2025

20^e
congrès
Metz

la
cgt ugict
INGÈS
CADRES
TECHS
INSTITUT
D'HISTOIRE
SOCIALE
La référence syndicale



Sommaire

Édito

Laurent Laporte
Président de l'IHS Ugict-CGT

4

Structure spécifique ICTAM dans l'entreprise.

Le mot et la chose

André Jaeglé
Ancien secrétaire national et
co-président de l'IHS Ugict-CGT

6

Salaires et qualifications

Julien Guérin
Ancien membre du bureau national,
membre de l'IHS Ugict-CGT

20

Les archives, notre histoire : *une responsabilité collective !*

Isabelle Lassignardie
Archiviste à l'Ugict-CGT

42

Édito

Face aux terribles défis que nous laisse désormais une histoire amère sans résultats appréciables, il convient de rappeler que la CGT et son UGICT n'ont jamais renoncé à inventer, à lutter, à relever les enjeux de ces dernières années politiques. Le deuxième quinquennat Macron se révèle être un véritable « *cimetière de Premiers Ministres* », avec pas moins de cinq chefs du gouvernement renversés ou démissionnaires depuis le 14 mai 2022. Nous vivons une authentique catastrophe politique mais surtout sociale. Les mutations délétères du travail liées à l'idéologie libérale dominante du moment se heurtent à la résistance de la CGT, de son UGICT qui, en organisant les catégories des Ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise participe à l'élévation du rapport de force et aux luttes sociales. Macron a promu des réformes qui réduisent la place des syndicats, détruisent le droit du travail, rendent inopérante la négociation collective. La réponse syndicale et populaire se doit d'être à la hauteur de l'attaque subie.

Nous avons reçu un héritage immense, héritage social, démocratique, syndical aujourd'hui menacé. Ce numéro d'Empreintes propose de le revisiter sous l'angle de l'histoire revendicative de l'UGICT en lien avec les qualifications et les salaires. Nous avons choisi d'explorer les différents documents d'orientations depuis la création de l'UGICT avec en parallèle une réflexion sur l'évolution de la place des cadres avant et après leur organisation au sein de notre Union.

L'UGICT a en aucun cas cessé de créer des contenus revendicatifs, de proposer des outils et c'est pourquoi c'est un devoir militant de se rappeler ce que nous devons aux générations d'ICTAM-CGT qui nous ont précédés.

Que devons-nous faire de cet héritage ? Comment faire en sorte de ne pas le dilapider ?

Les réponses sont multiples et nous faisons le pari que le 20^e congrès de l'UGICT à Metz nous aidera à en trouver quelques-unes. En attendant, celle que nous proposons est de participer à la vie de notre Institut d'histoire sociale au service des syndicats et des syndiqué·e·s.

Si nous voulons être à la hauteur de cette attente, il nous faut renforcer l'IHS, le faire vivre... en deux mots, le rejoindre !

Laurent Laporte
Président de l'IHS Ugict-CGT



Ci-dessus : L'Ugict-CGT soutient le mouvement étudiant contre le projet de loi Devaquet. Manifestation, Paris, 04/12/1986.

DR Claude Candille | Coll. IHS Ugict-CGT

Ci-contre : Manifestation pour les services publics, Paris, 30/11/1990.

DR Claude Candille | Coll. IHS Ugict-CGT



Structure spécifique ICTAM dans l'entreprise. *Le mot et la chose*



André Jaeglé
Ancien secrétaire national,
co-président de l'IHS Ugict CGT

La question des structures accompagne l'Ugict depuis sa création en 1963. « *Malheureusement, nous souffrons du manque de prise en compte du spécifique et de ces enjeux pour toute la CGT dans nos pratiques syndicales* », peut-on lire, 62 ans plus tard, dans la première fiche du projet de document d'orientation soumis au 20^{ème} congrès de l'Ugict-CGT (version du 25 juin 2025). « Nous » souffrons ? Pas seulement nous l'Ugict, mais toute la CGT en souffre, quand on songe aux voix qui « nous » font défaut aux élections professionnelles et nous privent de « notre » première place dans le privé. Nous serions néanmoins tentés de dire « heureusement » : car oui, ça butte..., mais sur quoi ? Les efforts pour redresser la barre n'ont pas été ménagés - ce numéro d'Empreintes vous en offre une vue d'ensemble - et si rien semble n'y faire c'est qu'il faut chercher creuser (drill... drill... drill... dirait Donald). Et à force de creuser, faire apparaître au grand jour des questions inattendues, dépassant la seule question des structures stricto sensu. Des questions qui concernent toute la vie confédérale, pas seulement le développement de l'Ugict. Nous nous permettrons de risquer quelques coups de pioches.

La Conférence nationale de 1963 et les syndicats nationaux

La Conférence nationale de mai 1963 n'avait pas adopté sans débat la décision de construire au sein de la Confédération une structure « *spécifique* » pour les ingénieurs et cadres (I & C). Avant, il y avait des syndicats nationaux d'I & C. membres de la Fédération CGT de leur branche. Si l'efficacité du « *modèle* » GNC (Groupement national des cadres au sein de la Fédération nationale de l'éclairage et des forces motrices) était indiscutable, en revanche certains des syndicats nationaux d'I & C créés à l'époque du Front populaire ou au lendemain de la seconde guerre mondiale n'étaient pas convaincus de l'intérêt de disparaître au profit de syndicats d'entreprise d'I & C, adhérent à la fois à la Fédération et à l'Ufict. Leur vécu syndical des années 1948 à 1963 ne leur donnait pas nécessairement tort. Cela dit, les décisions de la Conférence nationale I & C une fois entérinées par le 35^{ème} Congrès confédéral, il s'est agi de passer à la réalisation, autant dire d'engager un long combat auquel tous n'étaient pas préparés. Pour ceux qui, tant dans la CGT que dans l'Ugic-CGT se désolaient des réticences et des incompréhensions, l'explication était résumée dans le constat d'une persistance de l'ouvriérisme. Marcel Caille, secrétaire confédéral, l'avait dit en présentant la résolution de création de l'Ugic aux délégués du 35^{ème} congrès : il faudra « *lutter contre deux défauts, l'étroitesse corporative et les conceptions opposées au syndicalisme et à l'activité de masse, basées sur un syndicalisme de minorité* ». On en a pris acte. On y ajoutait volontiers les méfaits de l'anarchosyndicalisme, considéré comme par nature inadapté aux I & C.



De l'alliance à la convergence :

la double nature de l'Ugict

Au départ il avait été jugé nécessaire de justifier idéologiquement la création d'une structure spécifique au sein de la CGT en affirmant que c'était la forme prise par « l'alliance » de la couche sociale des I & C avec la classe ouvrière. Cette même idéologie attribuait à la classe ouvrière un « rôle dirigeant » dans le combat révolutionnaire. Il fallait seulement prendre en compte l'augmentation numérique de la « couche » en question. Le « noyau » prolétarien restait lui-même, ce qui impliquait que la « couche » devait s'y adapter. Or les années 60 sont aussi celles où commence à se poser la question « démocratie syndicale et démocratie ouvrière »¹ qui sera marquée, en mai 1968, par la décision de la direction confédérale de ne pas lancer un ordre de grève générale mais d'appeler les syndicats à prendre des décisions au niveau de la situation, c'est-à-dire d'organiser des assemblées générales dans leurs entreprises en vue de décider de l'action. Du même coup, il n'appartenait pas à la direction confédérale d'appeler, au

terme des négociations, à la reprise du travail, décision qui revenait à ceux qui avaient décidé la grève.

Au cours des années 70, on s'avise progressivement que l'idéologie de l'alliance ne convient pas et qu'il s'agit en fait de travailler à la « convergence » des luttes. C'est avec la préoccupation de gagner les militants à cette conception – tous les militants de la CGT, pas seulement ceux de l'Ugict-CGT – qu'Alain Obadia, alors secrétaire de Georges Séguy et futur secrétaire général de l'Ugict, lance la formule de la « double nature de l'Ugict » : à la fois Ugict-CGT organisation des I & C dans la CGT et Ugict « outil » de toute la CGT pour son développement dans cette catégorie de salariés.

Autorisons-nous une métaphore de géométrie euclidienne : dans un triangle isocèle on part des deux extrémités de la base horizontale avec la même inclinaison par rapport à la verticale et la même longueur à parcourir pour converger au sommet.

Dans un triangle rectangle posé horizontalement sur l'un des côtés de l'angle droit, les deux extrémités de ce côté horizontal ne sont plus à égalité. D'un côté la classe ouvrière, prévoit d'atteindre le sommet – c'est-à-dire une société transformée en profondeur – sans s'incliner ni à droite ni à gauche, tout le travail de réorientation est laissé à l'autre extrémité, les Ictam ralliés aux objectifs. Autant poser la question : qu'est-ce qu'être révolutionnaire ? Suivez-moi, ou rassemblons-nous ?

Autant poser la question : qu'est-ce qu'être révolutionnaire ? Suivez-moi, ou rassemblons-nous ? La convergence restera et est toujours le maître-mot de la stratégie syndicale.

La convergence restera et est toujours le maître-mot de la stratégie syndicale. Elle est une composante de l'effort de rassemblement de tous les salariés pour imposer des changements petits et grands. Mais, bien que jamais combattue, la double nature est restée loin de devenir une pratique généralisée.



La diversification comme alibi

La démocratisation de la vie syndicale se poursuit tout au long des années 80. Le phénomène des coordinations, notamment les infirmiers et infirmières, montre à quel point il devenait nécessaire de se rapprocher du vécu des salarié·e·s. « Il faut diversifier ! » devient le mot d'ordre qui s'étend dans toute la CGT. Y compris à l'Ugict où il y a les Ingénieur·e·s et cadres, les technicien·ne·s, les agents de maîtrise, les jeunes diplômé·e·s... On met en place des commissions, des pôles destinés à se saisir de la diversité. Mais l'impératif de diversification fut considéré par certaines organisations de la CGT comme suffisant à développer la syndicalisation parmi les ICTAM : il n'est pas besoin de créer des structures spécifiques dans les entreprises. La spécificité du rapport social à l'employeur est perdue de vue, confondue avec le besoin de diversification.

¹ Lorsque la CGT a commencé à faire de la démocratisation de l'activité syndicale un objectif majeur, la formule « démocratie syndicale et démocratie ouvrière » s'est répandue à tous les niveaux d'expression des structures de la CGT. Cette formulation distinguait la nécessité de démocratiser le fonctionnement de l'organisation d'une part et les modalités de décision d'action d'autre part, ce qui concernait l'ensemble des salariés.

La Commission exécutive confédérale (CEC) se réunit le 26 février 1992 avec, à son ordre du jour, la préparation du congrès de l'Ugict fixé du 17 au 21 juin. Maïté Demons, qui doit prendre la succession d'Alain Obadia et qui vient d'être élue membre du Bureau confédéral, est donc chargée de présenter, au nom du Bureau confédéral, le rapport sur la question. Son fil conducteur est de situer le rôle de l'Ugict dans l'effort général de diversification de l'activité confédérale. Elle ne manque pas de souligner la distinction entre diversification et développement de l'Ugict en tant qu'organisation spécifique. Cette mise au point s'imposait d'autant plus que, dans son rapport au 44^{ème} congrès, Louis Viannet qui allait être élu secrétaire général de la CGT, avait développé la nécessité de sortir du généralisme, de partir des préoccupations concrètes de chaque catégorie, donc de « *diversifier* ». Il y avait les jeunes, les femmes, les employés et, bien sûr, les Ictam. D'où l'importance de la diversification. Mais dans ses formulations, Louis avait mis sur le même plan diversification et « *spécificité* », paraissant ainsi utiliser deux mots pour la même chose. La confusion n'était pas nouvelle. Alain Obadia, secrétaire général de l'Ugict depuis 1982, n'avait cessé d'avoir à y faire face, tout au long de son mandat. Il l'avait fait essentiellement en s'appuyant sur les réalités du terrain.

12

Le rapport de Maïté à la CEC du 26 février est donc marqué par le souci de montrer ce qu'il y a d'original dans la notion de spécificité, originalité qui n'est pas liée seulement à l'existence des revendications spécifiques d'une catégorie, mais bien plus essentiellement à la place « *spécifique* » des Ictam dans le fonctionnement des entreprises et des services. Maïté commence par évoquer « *le bilan sévère que nous avons à tirer de notre absence d'efforts suivis en direction des employés, le constat que nous avons fait, au lendemain du 44^e congrès, de nos difficultés en direction des jeunes, pour ne parler que de CES DEUX DIVERSITÉS (mais il y en a d'autres) sont là pour nous prouver que notre 'transformation' passe d'abord et avant tout par notre capacité collective à avoir des efforts suivis et une pratique démocratique très ouverte en direction de tous les salariés, il faudrait presque dire de chaque salarié.* »

**En bref : la diversification ?
parlons-en !**

Mais une mise au point s'impose. Maïté continue : « *C'est pourquoi, aujourd'hui comme hier, c'est bien sur la base de l'histoire propre à chaque profession que se construisent et se développent les unions fédérales, issues souvent des syndicats nationaux. C'est pourquoi également non seulement la CGT et l'Ugict n'ont rien à imposer aux fédérations concernant leurs structures spécifiques, et leur champ de syndicalisation, puisque les réalités professionnelles varient selon les professions, mais de la même façon aucun 'modèle' issu d'une profession ne saurait être appliqué mécaniquement à d'autres. Là comme dans d'autres domaines de l'activité syndicale, le « sur-mesure » s'impose en fonction des particularités du terrain à couvrir, et le « prêt-à-porter » est inadapté à une réalité toujours plus complexe que l'image simplifiée que l'on en est tenté d'en donner* ». En bref, Maïté se livre à un véritable éloge d'une diversification tous azimuts, mais éloge où la distinction d'avec la spécificité est abordée sur le mode « *pédale douce* ». Elle ne cherche pas le clivage ; en tous cas elle ne semble pas vouloir mettre les points sur les i en parlant de structures. Faut-il en conclure que l'Ugict est sur la défensive ?

La CGT est traversée par une variété de courants idéologiques et politiques. Son nouveau Secrétaire général, Louis Viannet se prépare à quitter le poste de membre du bureau politique du PCF réservé depuis toujours au secrétaire général de la CGT. Le terrain avait été préparé par Henri Krasucki dès les dernières années de son mandat de secrétaire général. La coupure sera effective en 1995. Que dans de telles conditions on ait éprouvé le besoin de remettre à plat un problème de démocratie syndicale n'a rien de surprenant.

13



Henri Krasucki, Alain Obadia et Maïté Demons à la tribune du 9^e congrès de l'Ugict, Toulouse, 2 juin 1985. DR Claude Candille | Coll. Ihs Ugict-CGT

La commission Structures de 2009

Nous sommes désormais au 21^{ème} siècle mais la syndicalisation des Ictam continue de se heurter aux obstacles du 20^{ème} : la trop fréquente absence de structures spécifiques et pire, la dissolution de certaines de celles qui existaient.

Ouvrant les travaux du CCN des 2 et 3 février 2009, Bernard Thibault déclare : « Il apparaît également nécessaire de s'arrêter sur une nouvelle conception de la spécificité. Quelles sont les situations qui nécessitent une activité spécifique et qu'est-ce qui implique une organisation spécifique des syndiqués dans la CGT ? ». Un groupe « Réflexion-Évolution structurelles de l'UGICT » vient d'être mis en place (janvier 2009). Il se compose de militants et de chercheurs². Il en sort un texte de 13 pages. Nous ne pouvons mieux faire que d'en extraire, sans commentaire, quelques paragraphes qui, sans le résumer, donneront au lecteur une idée de l'étendue des sujets débattus :

« [...] Il n'existe donc pas de définition rigoureuse du périmètre ICT. Mais nier son existence, sous prétexte que « le groupe » connaît des frontières internes et externes en constantes évolutions,

reviendrait à se condamner à coup sûr à la paralysie devant le développement d'une économie fondée sur l'utilisation accrue des savoirs scientifiques.

« [...] Au-delà de luttes d'ICT de plus en plus nombreuses, la période est marquée du besoin de batailles spécifiques inter-professionnelles d'ensemble. Venant après l'action gagnante de l'Ugict pour la défense de l'Agirc en 1997, la RTT est l'exemple le plus significatif.

« [...] Il est en effet crucial de prendre en compte les diversités et le « tronc commun » fondé sur des éléments structurant la spécificité ICT. Les enjeux globaux résultant de la crise systémique actuelle ne doivent pas occulter ou conduire à éluder le travail spécifique.

« [...] Tout cela ne s'est pas fait sans débats, sans recherches ni mutations. Cette démarche constante de débat et de recherche d'efficacité et de rassemblement doit nous inspirer aujourd'hui encore pour trouver les réponses adaptées à la période. Nous estimons que cette réflexion, sans rien s'interdire a priori, doit refuser la tentation de « lâcher la proie de l'existant pour l'ombre de la simplification au nom de la modernisation ».

« [...] En revanche, nous partageons l'invitation de la commission ad hoc à rompre avec l'idée de norme. La seule norme acceptable, c'est le principe d'efficacité et le souci de rassembler. La norme, c'est qu'aucun salarié ne doit rester en dehors de la CGT sous le prétexte qu'il n'existe pas de structure apte à l'accueillir. De fait, la question posée peut s'exprimer ainsi : comment aider les militants, sur le terrain, dans le concret, dès lors qu'ils adhèrent à l'idée d'une CGT de tous les salariés ? Donc pas de norme imposée, certes, mais pas non plus de croyance naïve en la créativité spontanée.

« [...] Si les ingénieurs et cadres ne formulent pas leur attente en termes de structures syndicales, l'activité spécifique invite à réfléchir à la manière dont on l'organise et aux structures aptes à répondre à leurs problématiques de travail et aux valeurs dans lesquelles ces salariés se reconnaissent. La question posée est en effet celle de l'activité, de sa nature, de ses racines, de son mode d'élaboration et de sa mise en œuvre. C'est en ce sens qu'une activité spécifique et sa forme organisée se nourrissent mutuellement.

« [...] Telle est la situation actuelle, même s'il en ira peut-être autrement dans un avenir plus ou moins éloigné. L'essentiel reste que la structure spécifique offre une place dans la CGT, une place où l'on dispose d'une autonomie de décision appropriée. »

² Composition : Gérard Alezard, rédacteur, Julien Bayou, Jean-François Bolzinger, Fabrice Hallais, André Jaeglé, Marie-José Kotlicki, Sylviane Lejeune, Philippe Martinez, Michel Patard, Marc Roumegeon, Stéphane Rozès.

Le document propose une conclusion provisoire :

« *L'ambition qui a guidé le groupe de travail en matière d'activité et de structures spécifiques vise à encourager les directions de syndicats à faire preuve d'initiative et à prendre leurs responsabilités librement, en sachant qu'elles trouveront un écho à leurs efforts et qu'elles seront soutenues en toutes circonstances, dès lors qu'il s'agit d'ouvrir la CGT à la diversité des salariés. Ce document, après débat au sein de l'UGICT, devrait contribuer à élargir les recherches d'adaptation des structures et de pleine efficacité de l'activité de la CGT parmi les ICT* »³.

L'auteur de ces lignes relit ce document et les travaux qui l'ont préparé et auxquels il a participé, avec un

certain recul. Il s'avise que Maïté Demons, avait déjà affirmé que « ... comme dans d'autres domaines de l'activité syndicale, le « sur-mesure » s'impose en fonction des particularités du terrain à couvrir ». Dix-sept ans plus tard, la commission invite à « rompre avec l'idée de norme ». En 2025 le projet de document d'orientation soumis au 20^e congrès adopte formule : « Le 20^e congrès de l'Ugict-CGT décide d'élever le rapport de force à partir des structures et : [...énoncer des orientations à adopter ou des actions, méthodes et outils à déployer...] », formule reprise plus de vingt fois dans les vingt-quatre fiches.

Le Congrès confédéral de Marseille de 2016

Avant d'y revenir, arrêtons-nous sur le 51^{ème} Congrès confédéral. Des rumeurs circulaient concernant des menaces pesant sur l'avenir de l'Ugict. Marie-Jo Kotlicki vint à bout de ces rumeurs en soulignant l'importance des résolutions 1 et 2 de ce congrès : « *Le congrès travaillera sur la mise en œuvre du Congrès confédéral* :

>> « *Organiser partout l'activité spécifique des ICT, particulièrement dans les grandes concentrations d'ICT.*

>> « *Aider à ce qu'il y ait des candidatures partout dans les 2ème et 3ème collèges lors des élections professionnelles.*

>> « *Réfléchir à la syndicalisation des travailleurs du numérique, dont une partie des travailleurs qualifiés et très qualifiés avec les nouvelles formes de travail.* (CEC 2017-06-27) ».



En passant par le 53^{ème} Congrès

Une lecture attentive des travaux du 53^e congrès confédéral (mars 2023) attire notre attention sur une donnée qui éclaire ou plutôt consolide certaines des conclusions du document 2009 :

>> Le délégué de la Réparation navale à Marseille, après avoir rappelé que quand on devenait chef d'équipe on devait quitter la CGT et qu'on « basculait » à la CFE-CGC, explique qu'ils ont « *décidé tous ensemble de faire qu'il n'y ait qu'un syndicat, la CGT* », avec comme résultat des gains importants en adhérents et aux élections. Mais il n'est pas question d'Ugict.

>> La déléguée de l'Ufict cheminots de Limoges mentionne la mise en place par l'Ugict d'un Radar environnement. C'est le côté « *outil de toute la CGT* » mais pas le côté organisation de la CGT pour les ICTAM qui est mis en avant.

>> La déléguée FAPT de Seine-Saint-Denis martèle que « *l'interpro et nos structures locales, départementales et régionales et l'Ugict peuvent nous aider* ». Encore le côté outil mais pas le problème des structures sur lequel la direction de l'Ugict fait porter l'effort.

**Pas de norme, élever le
rapport de force à partir des
structures, ça implique quoi
de nouveau ?**

³ Ce document peut être consulté dans les archives numérisées du serveur de notre IHS. Le fichier est nommé <2009-04-22_document_de_la_commission_structures> (Dans l'arborescence : branche Organisation, dossier Problèmes généraux).

>> Le délégué de l'Institut géographique national (Équipement) explique comment la CGT est devenue majoritaire en construisant « *une campagne considérant la transformation sociologique du salariat dans l'établissement [et que] les Ictam sont autant soumis aux pressions que l'ensemble du salariat sur les salaires, le temps de travail, et l'obligation d'appliquer des décisions sur lesquelles ils ne peuvent quasiment plus intervenir, que nous avons construit notre campagne électorale. [...] l'Ugict doit être soutenue par tous les moyens* ». Le côté structure est ignoré.

De tels témoignages de la prise de conscience, au niveau des syndicats d'entreprise, de la place des ICTAM dans les responsabilités de la CGT, et une exclusion aussi absolue de l'idée de structuration spécifique attirent l'attention : on commence à penser ICTAM, à la base, de manière indépendante de ce que les directions, tant confédérale qu'Ugict, s'efforcent de faire avancer. Si l'obsession « *une seule CGT* » explique ce courant de pensée, (car comment diriger des luttes avec deux CGT) ce courant naissant passe à côté – voire nie ou essaie de s'affranchir – des rapports de classe dans le fonctionnement de l'entreprise. Ce qui est reconnu par la Réparation navale de Marseille, quand ils disent : « *[...] quand les CSE se sont mis place à l'intérieur du premier et du deuxième et du troisième collège, pour le troisième c'était compliqué parce qu'il y avait aussi les cadres dirigeants, dont la direction. Donc vous comprendrez bien qu'en même temps, pour nous, c'est aussi compliqué de syndiquer la direction puisque c'est quelque chose qu'on n'a jamais fait.* »

Certes, il ne s'agit que de quatre délégués dont trois du secteur public. Mais il serait bien hasardeux de les considérer comme des exceptions. On ne peut exclure l'hypothèse que ces contributions soient les premiers signes de l'élaboration de formes originales d'organisation venues de la base en réaction aux efforts du sommet... en réaction aussi à la réalité du terrain.

Et maintenant

Pas de modèle !... pas de prêt-à-porter !... pas de norme !...
À ce martellement qui dure, un autre martellement répond :

« Le 20^e congrès de l'Ugict-CGT décide d'élever le rapport de force à partir des structures ... »

Le terme Structures est repris plus de 20 fois dans les 24 fiches du document d'orientation, en énonçant dans chaque fiche les orientations et projets d'actions proposés aux délégués des syndicats.

Le besoin incontournable de démocratie syndicale imprègne une telle façon d'introduire les orientations et propositions d'actions contenues dans les fiches. Cela nous annonce une rénovation des rapports entre la base et le sommet ou plus précisément entre les structures de base quelles qu'elles soient au départ et la direction que les délégués de ces structures auront élue au 20^{ème} congrès. « *La seule norme c'est l'efficacité* » nous dit le document de 2009.

L'IHS Ugict-CGT s'efforcera lui-même d'être efficacement attentif aux progrès dans l'apprentissage annoncé de la construction du rapport de force à partir des structures.



Salaires *et qualifications*



Julien Guérin
Ancien membre
du bureau national,
membre de l'IHS Ugict-CGT

S'il est un sujet qui constitue un enjeu au cœur du combat de classe, c'est bien celui des salaires et conjointement celui des qualifications.

Toujours la lutte de classe, du travail contre le Capital avec des situations qui se reproduisent et des arguments qui reviennent de part et d'autre, et qui démontrent que les mêmes causes produisent les mêmes effets.

Les habillages factices de la bourgeoisie régnante désireuse de perpétuer sa domination, avec son actionnariat salarié par exemple, et autres balivernes, n'illusionnent personne au bout du compte.

Dans le dernier baromètre cadres 2025, on peut lire que 65 % des cadres placent leur salaire comme priorité dans leur travail, soit 12 points de plus qu'en 2018.

Dans le baromètre techs., les salaires sont la priorité N°1. 74 % placent au premier rang leur salaire, soit + 18 points par rapport à 2018. Et, pour 51 %, les salaires ne sont pas en adéquation avec la qualification.

C'est ainsi que, comme on le verra en parcourant les thèmes présents dans ses différents congrès, les salaires et les qualifications des Ictam ont été une préoccupation constante de l'Ugict-CGT.

La multiplicité, la diversité, la constance et l'acharnement des attaques du patronat et des gouvernements contre les rémunérations sont au cœur de la lutte des classes, entre travail et profit.

La centralité de la question des salaires est évidente tant elle touche à quantité d'autres sujets et thèmes revendicatifs comme salaires et égalité hommes femmes, salaires et formation, salaires et discrimination envers les jeunes, salaires et conventions collectives, et aussi la fiscalité, la convergence avec les autres salariés et bien sûr l'évaluation de la qualification, de sa traduction avec la formation continue, l'ancienneté, etc.

Ce qui ressort particulièrement de la relecture de ces vingt congrès au regard de leur document d'orientation respectif, c'est de voir avec quel sérieux, précision et constance l'Ugict a eu à cœur de développer et argumenter ses analyses et propositions sur les salaires comme sur les qualifications en prenant toujours grand soin à s'appuyer sur des chiffres incontestables (études, enquêtes, rapports...), et surtout sur les aspirations exprimées par les Ictam eux-mêmes.



On s'apercevra ainsi qu'au fil des congrès, si les arguments et propositions évoluent en tenant compte des évolutions économiques et idéologiques présentes dans la société, l'Ugict tient bon sur son analyse de classe et sur ce qui fait sa spécificité, la défense intransigeante des cadres et techniciens comme composante de la défense des intérêts de tout le monde salarié.

C'est ainsi qu'au travers ces questions de salaires et qualifications, l'Ugict répond bien à sa définition de double nature : organisation de la CGT par et pour les Ictam et organisation des Ictam dans la CGT.

Conférence nationale de l'Ugic, mai 1963 (Paris)

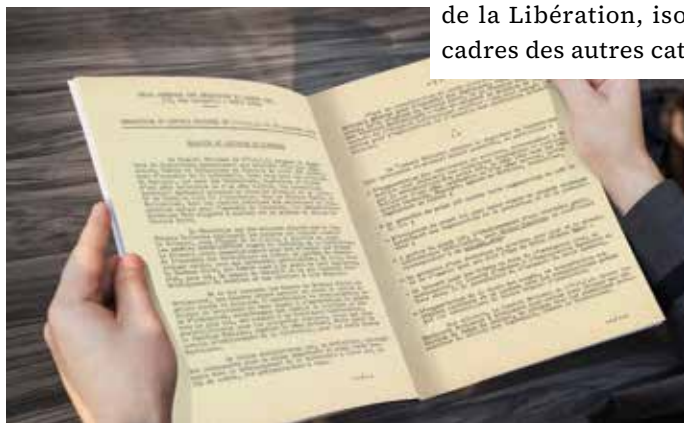
Dès 1963, dans sa version préconstitutive, l'Ugic (ainsi nommée à l'époque), adopte une Résolution lors de la réunion de son Conseil National titrée **Salaires et sécurité de l'emploi**.

Au premier paragraphe, l'Ugic déclare :

« Le Conseil National de l'U.G.I.C. propose la signature de Conventions garantissant les salaires réels des Ingénieurs, Cadres et Techniciens en fonction du point 100 valable pour l'ensemble de la hiérarchie, aussi bien pour les Ouvriers et Employés, que pour les Techniciens, Ingénieurs et Cadres... ».

Cette déclaration est significative du positionnement qui sera constant pour l'Ugict d'exprimer sa solidarité avec les catégories Ouvriers et Employés, se démarquant surtout d'une attitude catégorielle.

Autre expression significative de l'Ugic dans cette déclaration, le souci de lier les situations des cadres du privé à celles vécues dans les secteurs publics et nationalisés. Les problèmes évoqués faisaient suite à la remise en cause par le patronat avec l'appui de la CGC, des arrêtés Parodi/Croizat sur les salaires, signés au lendemain de la Libération, isolant ainsi les cadres des autres catégories.



Résolution du Conseil national du 16 novembre 1963 sur Salaires et sécurité de l'emploi
| Coll. IHS Ugict-CGT

Dans un communiqué du 30 novembre 1964, à propos de l'action dans les secteurs publics et nationalisés, l'Ugic élève une protestation contre la position du gouvernement s'opposant « à la libre discussion des salaires,

en fait opposé à toute revalorisation des salaires ». Refus de dispositions mettant les catégories en opposition et souhaitant l'élargissement au secteur privé.

Congrès constitutif de l'Ugic, mai 1965 (Paris) Un succès plein d'espérance

Dans le document d'orientation produit à l'occasion de son premier congrès, au chapitre **Les revendications**, l'Ugic s'exprime ainsi :

plusieurs années a pu montrer qu'en aucun cas elles ne s'opposaient à celles des autres travailleurs. Ces revendications concernent principalement :

« En tant que salariés, les Ingénieurs, Cadres et Techniciens ont des revendications communes avec les autres catégories de travailleurs. Pour eux aussi, il s'agit de faire en sorte que l'augmentation de la productivité, le



progrès technique, profitent à tous et non à la minorité des possesseurs des moyens de production, notamment par l'amélioration du niveau de vie et la réduction du temps de travail sans perte de ressources. Mais le rôle qu'ils jouent dans la production et l'évolution actuelle de la catégorie les conduisent à formuler des revendications spécifiques, liées à leur situation particulière, revendications dont l'expérience de

>> Les garanties sur les **salaires**.

>> Le développement de la **carrière**, qui se pose d'une façon nouvelle avec l'augmentation normale du nombre de cadres, ingénieurs et techniciens.

>> L'établissement d'une véritable **hiérarchie**, basée sur le rôle joué dans la production et les responsabilités aussi bien techniques que de commandement.

>> La possibilité d'une **formation continue**, nécessitée par les transformations rapides des techniques au cours d'une carrière normale.

>> La liberté d'opinion et la **liberté d'expression**. »

2^e Congrès de l'Ugic, avril 1967 (Paris)

Dans les documents adoptés au cours du deuxième congrès, sous le thème **De véritables garanties de salaires**, on peut lire :

« L'individualisation des salaires des cadres, le désordre qui règne dans leurs rémunérations et aboutit à des écarts parfois considérables pour l'exercice d'une même fonction, apporte un préjudice certain à leurs intérêts. Pour remédier à cet état de choses, l'UGIC demande que :

>> Les conventions collectives et les statuts donnent des définitions aussi précises que possible des emplois et des fonctions dans chaque branche d'industrie,

>> tous les cadres, quelles que soient leur origine et leur formation, soient traités sur un pied d'égalité, ce qui suppose notamment que le salaire soit lié à la fonction réellement exercée, et pas seulement au titre ou au diplôme,

>> les augmentations individuelles soient traduites sous forme de coefficients s'intégrant dans l'ensemble de l'échelle hiérarchique. »

Au sujet de la **classification des emplois**, on peut lire : « La hiérarchie actuelle est trop exclusivement basée sur la notion de commandement. Elle ne correspond plus à la réalité pour un grand nombre d'entreprises modernes utilisant des techniques avancées. Elle

ne tient pas compte de l'importance grandissante des études, des recherches, de l'organisation, des méthodes, etc. Il devient donc nécessaire d'obtenir la possibilité d'accéder aux positions les plus élevées en tenant compte de critères, distinct de celui de commandement, tels que la compétence et l'expérience acquise dans ces différents domaines, la somme des connaissances à y mettre en œuvre, l'influence du cadre sur les résultats à court terme, à moyen terme et à long terme, la responsabilité financière (c'est-à-dire l'importance financière finale des travaux dirigés par le cadre), l'importance des équipements dont le cadre a la responsabilité, son rôle de formation vis-à-vis de ses collaborateurs, etc. En pratique, certaines entreprises ont déjà dû tenir compte de cette évolution pour pouvoir conserver leurs meilleurs ingénieurs à des postes de responsabilités essentiellement techniques. »

Le salaire doit correspondre à l'**emploi réellement occupé**, quel que soit le mode de formation de celui qui l'occupe (diplômé, autodidacte...).

« Le **commandement** ne peut être le seul critère : la classification des emplois doit établir une hiérarchie qui tienne compte de l'importance grandissante des études... et permettre d'accéder aux positions les plus élevées en fonction de critères distincts de celui de commandement ».

Enfin, le congrès demande un allègement de la **fiscalité** pour toutes et tous les salarié·e·s.

Dans une lettre du 25 avril 1969, adressée aux organisations Ugict :

>> Après une enquête salaires de juin 1968 (dont les résultats sont parus dans *Options*), il est souligné le rôle primordial des commissions départementales pour établir les contacts et suivre les retours ; il est établi un questionnaire différencié Privé-Public ; des enveloppes sont distribuées pour le retour à l'Ugict.

>> Le but : « sensibiliser les cadres sur les propositions de l'Ugict ».

Dans cette lettre, l'Ugict parle de « **rémunération grevée de charges fiscales croissantes** d'année en année, qui supporte de plus en plus difficilement la comparaison avec les prix des produits et services nécessaires pour leur assurer **le standing de vie** qu'ils sont normalement en droit d'attendre des progrès de la production et de la productivité du travail ».

L'objectif est d'obtenir de véritables garanties de rémunération, d'où la nécessité de partir de la situation réelle et concrète que seule l'enquête peut révéler. Mais pour être au plus juste, l'enquête organisée par l'Ugict doit être diffusée auprès de toutes et tous : « Il faudrait que pas un seul I et C puisse demeurer en état d'ignorer l'existence de cette enquête, sa signification et les objectifs poursuivis par l'Ugict en l'organisant » (Circulaire Ugict n°6 du 6 avril 1968) ; il est souhaité « que les syndicats généraux qui regroupent des T.A.M s'impliquent pleinement dans l'animation de l'enquête » (Circulaire n°5 adressée aux fédérations).



3^e Congrès de l'Ugic, mai - juin 1969 (Montrouge)

Après le grand mouvement revendicatif de mai-juin 1968, la question du pouvoir d'achat reste fortement posée pour les cadres.

« **La question du pouvoir d'achat** des cadres, comme des autres catégories de salariés, est donc posée avec force : celle de son maintien, d'abord, et de cet aspect **l'échelle mobile des salaires**, constituerait pour les cadres aussi une garantie indispensable celle de sa progression, car les cadres conçoivent mal de ne pouvoir profiter pour l'élévation de leur niveau de vie des possibilités offertes par l'expansion économique que reflètent les pourcentages d'augmentation,

de 1957 à 1967, de la production industrielle (+ 63 %) et de la productivité nationale du travail (de l'ordre de 45 %). »

Dans un contexte de démagogie égalitariste développée notamment par la CFDT, conduisant à l'écrasement de la hiérarchie des salaires ou à l'inverse avec la position catégorielle de la CGC privilégiant les cadres aux dépens des autres salariés, l'Ugict est amenée à préciser sa conception de la hiérarchie des salaires.

« La hiérarchie des salaires, produit de conditions économiques données, varie nécessairement lorsque se modifient ces conditions. Elle n'est donc pas immuable. C'est ainsi qu'en régime socialiste, un certain nombre de transformations (et notamment l'élévation générale du niveau d'instruction) entraîne, dans le cadre d'une élévation d'ensemble des salaires, un relèvement plus rapide des salaires les plus bas. La perspective à longue échéance d'une fusion du travail manuel et du travail Intellectuel est celle d'un dépérissement progressif de la hiérarchie des salaires dans le mouvement d'une prodigieuse amélioration des conditions d'existence de l'ensemble des travailleurs.

Mais nous avons dans les conditions actuelles du régime capitaliste à faire face à un tout autre phénomène, qui est la tendance à un écrasement vers le bas de la hiérarchie des salaires, dans le cadre des pressions exercées par le patronat et par l'Etat pour faire régresser la masse globale des salaires. Dans de telles conditions, la défense de la hiérarchie des salaires est un des aspects de la résistance des salariés à l'exploitation capitaliste qu'ils subissent. La conception et la pratique de l'UGIC sur la hiérarchie des salaires doivent nécessairement tenir compte des conditions de la France de 1969, caractérisées par la résistance des salariés à l'exploitation capitaliste sous un régime dominé par les grands monopoles privés. »

Le congrès souligne que les augmentations de salaires obtenues ont donné **un coup de fouet à l'économie et permis de résorber le chômage.**



4^e Congrès de l'Ugict, mai 1971 (Versailles)

Dans le document préparatoire intitulé **Hiérarchie des salaires**, l'Ugict s'attaque de front à un thème idéologique largement diffusé :

« Les attaques contre la hiérarchie des salaires visent 4 objectifs :

>> Diviser les travailleurs

>> Les intégrer à la politique du Pouvoir

>> Supprimer la garantie de salaires

>> Culpabiliser les ICT, leur donner mauvaise conscience devant les bas salaires et les amener à accepter eux-mêmes une amputation de leur pouvoir d'achat ».

« Par sa remise en cause, la CFDT assimile de manière confuse et abusive la hiérarchie des salaires à la hiérarchie de l'autorité et des pouvoirs dans l'entreprise et dans la société... La hiérarchie réelle est celle de l'employeur capitaliste sur les salariés et on manque totalement la contradiction fondamentale qui oppose les salariés et les profits ».

« De son côté la CGC s'oppose à toute évolution des rapports hiérarchiques.

Pour l'Ugict, il ne s'agit pas de défendre n'importe quelle hiérarchie mais de préserver les droits d'une catégorie (ICT) en faisant respecter leur pouvoir d'achat ».

Dans le paragraphe intitulé pouvoir d'achat, est donné une définition précise de ce dont il s'agit :

Qu'est-ce que le pouvoir d'achat ?

L'Ugict met en garde sur la nécessité d'avoir une notion élargie de ce concept en prenant en compte tous les éléments qui interviennent : salaire direct et indirect (sécu., enseignement gratuit, tarifs réduits, prestations diverses, avantages en nature, etc...). Mais aussi la fiscalité, les cotisations...

« Ces éléments, qu'il n'est pas toujours facile (mais pas absolument impossible) de chiffrer, faussent l'évaluation que l'on pourrait faire sommairement du pouvoir d'achat total par simple comparaison des salaires et des prix. On sait, de cet aspect, combien il est difficile de faire des comparaisons entre le niveau de vie des salariés de pays différents, sans une connaissance approfondie des divers éléments du salaire social et du système fiscal. »

« La notion de pouvoir d'achat exprime la quantité de biens et de services, à qualité constante, qu'une personne peut se procurer avec les revenus qu'elle perçoit dans un temps donné ».

Après avoir démontré la nécessité de développer la consommation intérieure en priorité au lieu des exportations, le document précise pour clore ce paragraphe :

« Ceux qui mettent en péril l'économie nationale ne sont donc pas ceux qui réclament avec insistance le rattrapage, la garantie et l'amélioration du pouvoir d'achat des cadres, il y a au contraire une insuffisance criante du pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés-cadres y compris en regard de leurs besoins et des possibilités offertes par l'économie pour les satisfaire ».

Suite à la publication de l'arrêté du 31 janvier 1974 portant sur la délivrance

d'un diplôme d'Ingénieur au titre de la Formation continue, le même arrêté, **reconnaissant les BTS-DUT dans les Conventions collectives et statuts**, constitue « un élément déterminant pour les classifications et niveaux de qualification ».

C'est aussi ce qui démontre la préoccupation constante de l'Ugict pour la situation des techs. (diplômé·e·s ou non) pour leur salaire et leur déroulement de carrière.

5^e Congrès de l'Ugict, février 1974 (Versailles)

30

Lisons la charte revendicative. Dans la préparation du VI^{ème} plan, est développée « une **idéologie de solidarité** selon laquelle une hypothétique amélioration du sort des uns serait fonction de la détérioration de la situation des autres mais où la responsabilité due aux profits... serait totalement exclue ».

Dans le paragraphe **Défense du pouvoir d'achat** :

« La seule garantie du pouvoir d'achat est dans l'existence d'**une hiérarchie contractuelle** des salaires, s'opposant à l'individualisation et à l'anarchie actuelle des rémunérations, et établissant un système de rémunération fondé sur les seuls critères **de la qualification** (notamment au niveau d'embauche) du degré réel de responsabilité et de l'expérience acquise par ancienneté ».

L'Ugict se prononce pour un resserrement des salaires vers le haut dans l'éventail hiérarchique.

Pour une grille hiérarchique unique du manoeuvre à l'ingénieur :

« Elle tient compte de ce que la rémunération du salarié est le prix de l'ensemble de ses facultés physiques et intellectuelles considérées comme une marchandise. La production, l'entretien et la reproduction des forces de travail confèrent à ces marchandises des valeurs variables qui se traduisent par une hiérarchie des salaires ».

Et ajoute le texte : **les corrections nécessaires qui devraient intervenir ne dépendent pas de formules arithmétiques mais de rapport de force !**

Après avoir souligné que « **la publication d'un programme de gouvernement des partis de gauche** a offert des perspectives nouvelles à tous les salariés, cadres y compris...l'Ugict a adapté sa politique revendicative pour des solutions plus adaptées, **intégrant les orientations définies dans le programme commun, permettant par cette situation nouvelle, de donner à notre plate-forme revendicative un caractère à la fois plus offensif et plus prospectif** ».

Pour autant l'Ugict ne lâche rien sur ses revendications fondamentales, notamment :

Maintien du pouvoir d'achat pour toutes et tous **avec une échelle mobile des salaires** ; une amélioration permanente du pouvoir d'achat. Avec des augmentations différenciées, perspective **d'une grille hiérarchique unique** avec la référence au point 100 :

« Elle évite ainsi qu'une confusion s'établisse entre hiérarchie des rémunérations et hiérarchie des pouvoirs et conduise à faire oublier que la réalité de cette dernière est celle de l'employeur capitaliste sur les salariés ».

6^e Congrès de l'Ugict, juin 1976 (Nanterre) 31

Agir pour rassembler, rassembler pour agir

Reprenons quelques éléments de réflexion sur la hiérarchie des salaires. Au prétexte de « **la réduction des inégalités sociales** », on fait porter aux salariés l'augmentation des prix. Il s'agit de « **rechercher les facteurs qui interviennent réellement dans la fixation du salaire de chacun** ».

À l'inverse d'un Lionel Stoléru, secrétaire d'Etat au travail manuel de l'époque, qui prétend venir en aide aux pauvres avec des aides sans chercher à savoir « *pourquoi il y a pauvreté !* ». Et le risque en conséquence est de rendre les cadres responsables de cette situation.

Le document d'étude du congrès propose donc « *de lever les confusions* » entre les notions de hiérarchie, éventail et amplitude hiérarchique d'une part et les notions de disparités et de dispersion des salaires ».

Le rapporteur de la commission du 7^{ème} plan déclare que « les cadres supérieurs » gagnent douze fois plus que les « ouvriers », sans préciser quels cadres et quels ouvriers.

Il s'ensuit dans le document une démonstration détaillée sur l'amplitude hiérarchique « *qui est le coefficient maximum de la grille divisé par 100* ».

L'éventail hiérarchique, « c'est alors l'ensemble des coefficients situés entre la référence 100 et le sommet de la grille ».

L'Ugict déplore que « les enquêtes statistiques nationales n'établissent pas de rapport entre le salaire d'un individu et **sa qualification** ».

Le document rappelle que l'Ugict a mis en discussion un projet général de classification pour les T et C « et ce dans le cadre d'un projet confédéral lui-même en discussion ».

Un débat existe pour savoir « quel est le juste rapport entre le haut et le bas de l'échelle des salaires : inférieur, égal, ou supérieur à 4 ? ».

À propos de la hiérarchie des rémunérations, un communiqué à la presse est diffusé le 7 juin 1977, dans le cadre du débat sur l'actualisation du Programme commun de gouvernement.

« Les cadres devraient consentir des sacrifices ? » : La position de l'Ugict définie en congrès repose sur un triptyque :

>> Maintien du pouvoir d'achat pour tous

>> Amélioration par augmentations différenciées dégressives du bas vers le haut

>> Révision des classifications pour tenir compte de l'évolution de la qualification.

Le communiqué précise : « Nous avons toujours dit que l'action prioritaire pour la défense des salaires ne signifie pas l'exclusivité et encore moins abandonner ou sacrifier les cadres ».

Dans une pétition lancée par l'Ugict sur les salaires, un argumentaire est adressé aux Ictam :

>> Détérioration et dans le même temps : « Le niveau général de qualification de tous les salariés s'est considérablement accru ». De plus, « la productivité s'est aussi considérablement accrue ». Pour patronat et gouvernement, « la faiblesse de la croissance est due au coût élevé du travail ».

Les richesses créées « sont confisquées en faveur des actionnaires ».

Le gouvernement dit vouloir augmenter le pouvoir d'achat grâce à l'intéressement et l'actionnariat salarié. C'est une voix dangereuse et contreproductive !

« Ce n'est pas la part aléatoire du salaire qu'il faut relever, c'est la part stable ». D'où les demandes de l'Ugict, notamment : rattraper les pertes cumulées du pouvoir d'achat, respecter un déroulement de carrière et reconnaître la qualification.



Brochure éditée pour le 6^e congrès de l'UGICT, 1976 | Coll. IHS Ugict-CGT

7^e Congrès de l'Ugict, juin 1979 (Lyon) Être soi-même et agir ensemble

Le document d'orientation entend attirer l'attention sur **la notion de pouvoir d'achat au-delà du salaire lui-même** : « Concernant l'appréciation à porter sur le pouvoir d'achat, on ne saurait négliger l'ensemble des éléments qui concourent au revenu dont dispose réellement le salarié : salaire et prestations sociales d'une part, prélèvement par la fiscalité et les cotisations sociales d'autre part ».

Également : « Au nom des impératifs de justice sociale et de réduction des inégalités » [...], « en fait il s'agit d'une volonté accrue de transferts de revenus salariaux d'une catégorie de salariés à une autre dans une enveloppe préétablie... et ne peut que se traduire par une baisse encore plus accentuée du pouvoir d'achat des Ictam ».

Et de rappeler le triptyque revendicatif de l'Ugict :

>> Garantie du pouvoir d'achat pour toutes et tous

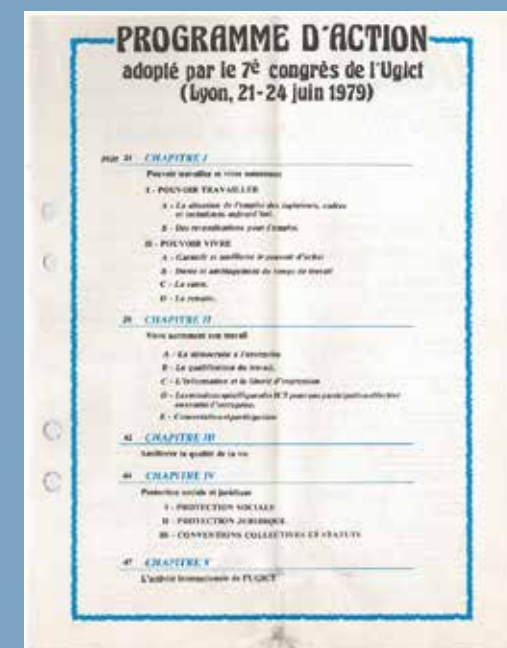
>> Amélioration du pouvoir d'achat par des augmentations différenciées dégressives du bas vers le haut

>> Grille unique des salaires.

« Définir dans chaque grille des rémunérations plancher pour chacune des grandes catégories ».

« Cette revendication doit conduire à exprimer concrètement comment, à partir de la reconnaissance des qualifications, la lutte prioritaire pour l'amélioration des bas salaires n'est pas exclusive et se trouve porteuse de garanties pour toute les catégories ».

Le congrès se propose de généraliser cette proposition qui, en effet, va être reprise par la CGT et se repréciser sous la forme de Smic + 40 % pour les Tam par exemple, etc...



Document adopté au 7^e congrès de l'UGICT, 1979, publié dans Le Peuple n°1067 du 16 au 31 août 1979.

8^e Congrès de l'Ugict avril 1982 (Arles)

Que nous dit le document d'orientation ? Au paragraphe **Revendications**, on peut lire :

« Les grilles de classifications seront conçues pour permettre à tout moment de prendre en compte :

>> La qualification des salariés, initiale ou acquise par la formation continue ou l'expérience.

>> Les conséquences des évolutions technologiques sur le niveau des qualifications requises. Les classifications des I et C doivent permettre à la majorité de ceux-ci de ne pas rester bloqués aux premiers échelons ».

Par rapport à l'**individualisation des salaires** :

« Il ne s'agit pas ... de rejeter le principe

de la reconnaissance de la valeur personnelle, des responsabilités particulières, mais cela doit se faire dans le cadre de la grille de rémunération de la catégorie concernée et sous le contrôle des élus du personnel ».

« La qualification acquise au cours des stages de formation continue de la vie professionnelle doit être prise en compte ».

« Prendre en compte l'évolution des qualifications qu'implique l'**introduction de technologies nouvelles** ». Celles-ci engendrent une évolution des fonctions de conceptions, de préparation, de programmation impliquant une nouvelle collaboration entre travailleurs de différents niveaux, justifiant une remise en ordre des qualifications.



9^e Congrès de l'Ugict, mai - juin 1985 (Toulouse)

Au sujet du **Pouvoir d'achat**, le document de ce 9^e Congrès revendique de :

>> Rémunérer le niveau réel des qualifications

>> Maintenir le pouvoir d'achat de tous les salariés

« **La baisse de la consommation atteint l'ensemble de l'activité économique** et l'entraîne dans une spirale fortement dépressive ».

Au paragraphe relatif à la **Reconnaissance des qualifications**, on peut lire que « le niveau des qualifications et des responsabilités s'élève. Cela doit se traduire par une élévation des rémunérations, d'autant plus que cela correspond à un accroissement de la productivité ».

Au sujet des **critères de rémunération**, voici quels sont les « éléments qui doivent entrer en ligne de compte :

1. La qualification est constituée de savoirs mais aussi d'un savoir-faire souvent polytechnique.

2. Reconnaissance du diplôme acquis par la formation initiale.

3. et aussi de l'expérience acquise par la pratique du métier.

4. La pluridisciplinarité, basée sur une qualification polytechnique autour du métier de base.

5. Un savoir-faire nécessaire à une maintenance minimum de l'outil de travail.

6. La capacité à communiquer, notamment dans les équipes de plus en plus disciplinaires.

7. La capacité à travailler dans ces groupes où le travail de chacun est étroitement imbriqué.

8. Savoir dialoguer avec les utilisateurs, les concepteurs et les producteurs, donc capacité à communiquer de façon élargie.

9. Capacité à former ; par ex. les jeunes embauchés ».

« De plus la qualification a une dimension de plus en plus individuelle en ce sens qu'elle se constitue pour une part non négligeable par l'effort de formation, de communication, d'implication de chaque individu dans le collectif de travail et ce, avec ses caractéristiques propres ».



10^e Congrès de l'Ugict, décembre 1988 (Arles) Choisir d'agir, c'est choisir l'avenir

Sur le « coût du travail ». Dans un contexte de crise, de désindexation des salaires et de précarisation, l'Ugict revient avec force sur des fondamentaux en matière de pouvoir d'achat.

Les salaires et les dépenses sociales sont devenus des coûts et on assiste à : « l'annonce d'une fiscalisation favorisant le recours à des systèmes privés... et à des produits financiers spécialisés ». Les cadres sont spécialement visés. L'Ugict entend reconquérir un système salarial reposant sur de fortes garanties collectives.

11^e Congrès juin 1992 (Nanterre)

« Les politiques d'individualisation, le développement de l'intéressement, l'évaluation annuelle, le bilan de compétences, le développement des avantages annexes, tous ces outils sont utilisés pour déstructurer la rémunération stable ».

L'Ugict fait de nouvelles propositions sur le déroulement de carrière qui devrait « **assurer aux techs. et aux Tam une amplitude entre le début et la fin de carrière de l'ordre du doublement du salaire d'embauche** ».



12^e Congrès, mars 1996 (Nantes) Donnons un avenir à l'emploi

Après le grand mouvement social de 1995, le document d'orientation dit justement : « Les luttes sociales ont mis au jour le **refus d'opposer salaires et emplois**, portant un coup aux politiques de baisse de la rémunération du travail ».

Ainsi que le précise le chapitre des repères revendicatifs, sous le titre **Revaloriser les salaires** : « Jamais autant qu'aujourd'hui les politiques salariales d'austérité et de rigueur n'ont démontré leur nocivité : ... sur la consommation, les débouchés de la production et des services et donc l'emploi ».

« Les revendications salariales se posent à la fois en termes d'un partage plus équitable des gains de productivité et des ressources de l'entreprise, en termes de justice sociale, et de dynamique économique visant la relance de la consommation pour l'emploi ».

Et au chapitre 2, **Reconnaître les qualifications** :

« La notion même de qualification est aujourd'hui rejetée par le patronat qui ne veut entendre parler que compétences requises dans un emploi donné ».

... Et de préciser les éléments qui permettent de mesurer la qualification :

- >> La formation initiale avec un salaire minimum pour chaque niveau de diplôme
- >> La formation professionnelle
- >> L'évolution du contenu des activités
- >> L'efficacité individuelle vue par le collectif de travail
- >> Mise en place de commissions de carrière.

36

13^e Congrès janvier - février 2000 (Pantin)

Dans le document d'orientation adopté, paragraphe 4.2 : **Qualification et salaires, quelle reconnaissance ?**

Face à l'individualisation croissante des rémunérations et la limitation de la masse salariale, il est nécessaire de réintroduire les primes dans le salaire de base.

Permettre aux représentants syndicaux d'intervenir pour faire reculer l'arbitraire.

« Les cadres et techniciens sont confrontés soit à la sous-évaluation de la responsabilité et des savoir-faire, soit à la sous-utilisation de leurs qualifications... ».

« Le patronat dévoie le sens du mot compétences en l'assimilant à la notion de « savoir-être/savoir paraître », synonyme de loyauté et d'intégration idéologique ».



14^e Congrès, mars 2004 (Clermont-Ferrand) Professionnellement engagé·e·s, socialement responsables

Dans une des résolutions, l'Ugict revendique que « la **validation des années d'études** (VAE), qui est un sujet déterminant pour les ICT fasse l'objet d'une bataille pour obtenir des mesures de rachat par l'employeur, des cotisations correspondant au rachat ».

En 2006, l'Ugict s'exprime contre l'individualisation des salaires et fait une proposition novatrice : « L'individualisation tire les salaires vers le bas et aggrave les inégalités. 50 % des cadres (baromètre Ugict CGT / CSA) souhaitent des négociations salariales collectives ».

« Pour l'Ugict, il est nécessaire de **réhabiliter le professionnalisme** comme critère central dans l'évaluation », « **elle dépasse notre ancienne référence à l'efficacité individuelle...** Pour l'essentiel, l'efficacité du travail présente une dimension collective et dépend des moyens alloués.

Il est nécessaire de donner cette dimension collective à l'évaluation ».

Face à l'évaluation à 360° qui classe les salariés les uns par rapport aux autres (ranking), il faut donner « **toute sa place au paritarisme** dans les systèmes d'évaluation et de promotion ».

De même « **la validation des acquis professionnels (VAP)** » doit pouvoir faire partie des éléments de reconnaissance de la qualification.

37

L'Ugict propose un tableau de repères de propositions de salaires minimum par niveau de diplôme, à partir d'un Smic à 1500 € brut par mois jusqu'à Bac + 8 pour 2,3 Smic soit 3 450 € brut par mois.

L'Ugict insiste sur le fait que : « *intéressement, épargne salariale, actionnariat salarié, bonus défiscalisé, etc...*, ces formes de rémunérations ne doivent pas se substituer aux salaires ni peser sur les négociations salariales ».



15^e Congrès, mars 2007 (Marseille)

Professionalisme, citoyenneté, responsabilité

Le document d'orientation souligne l'évolution marquante de la qualification par l'arrivée massive de diplômé·e·s : « Parmi les jeunes, 65 % d'une génération ont désormais le Bac et 38 % un diplôme du supérieur ; 55 % des cadres ont un diplôme Bac +3 (et plus) ».

Le document dénonce le miroir aux alouettes que constitue l'actionnariat salarié.

Pour autant, compte-tenu de son développement, l'Ugict décide de mener une réflexion pour « permettre d'intervenir dans tous les cercles décisionnels de l'actionnariat ».

Au chapitre **Salaires, qualification, temps de travail** : « La rémunération du salarié devient arbitraire, elle est déconnectée de la qualification ».

Et de préciser : « Le salaire est aussi un salaire socialisé qui fonde la protection sociale du salarié ».

« Beaucoup d'entreprises favorisent une approche globale de la rémunération (Salaires, intéressement, participation, épargne salariale, épargne retraite, prévoyance santé), il faut revendiquer une négociation salariale séparée des autres termes ».

16^e Congrès, mars - avril 2011 (Vichy)

L'Ugict-CGT, votre force d'avenir

La financiarisation croissante de l'économie opère un hold-up politique de « la valeur travail ». C'est la généralisation du « Wall street management ».

Il faut promouvoir **une autre évaluation** : « Une évaluation collective du travail avec de nouveaux critères qui intègrent l'éthique professionnelle et l'impact sur l'environnement ».

Au paragraphe 3-115, **Sécuriser le salaire** : Face à l'individualisation, c'est-à-dire une part variable croissante adossée à l'atteinte d'objectifs comptables et financiers..., « L'Ugict décide de poursuivre l'action pour que la notion de salaire prime sur celle de rémunération », pour que les Ictam bénéficient d'augmentations générales et « que tous les éléments de la rémunération soient soumis à cotisations sociales ». Les augmentations individuelles doivent correspondre au paiement de l'accroissement de la qualification.



17^e Congrès, mars 2014 (Dijon)

S'engager pour le progrès

Document d'orientation, partie 2 : **Quelles ambitions revendicatives ?**

Avec l'avènement du « Low-cost », il s'agit notamment de baisser les coûts, donc abaisser le prix du travail, donc bloquer les salaires et remettre en cause les conventions collectives.

Dans la résolution 2-9, l'Ugict s'engage à agir pour « une conception élargie de la qualification », sa reconnaissance et son paiement :

>> Par la revendication que le Smic soit aussi un salaire minimum inter-professionnel de qualification, base d'une grille de minima garantissant 1,6 Smic pour les BTS-DUT et LMD, 1,8 Smic pour la Licence ; 2 Smic pour le Master ; 2,3 Smic pour le Doctorat.

>> Pour la mise en place de grilles de classification traduisant la progression de la qualification, l'ancienneté et l'expérience professionnelle.

18^e Congrès, mars 2018 (Perpignan)

Rien n'est écrit d'avance

Dans la deuxième partie du document d'orientation, on peut lire au paragraphe intitulé **Gagner la reconnaissance des qualifications**, que la reconnaissance des qualifications doit constituer « *un pilier du Nouveau statut de l'encadrement* », et aussi qu'il nous faut mieux « *combattre la dévalorisation du travail notamment qualifié* ».

La disparition de l'Agirc va être utilisée pour supprimer la reconnaissance des qualifications et renvoyer à l'entreprise la définition du statut cadre. « *En niant la rémunération des qualifications, le Capital s'accapare les gains*

de productivité qu'elle (la qualification), génère ».

« *Les inégalités de salaires chez les femmes Ictam sont liées à la non reconnaissance des qualifications dans les métiers à prédominance féminine* ».

Pour baisser le paiement du travail qualifié, le patronat utilise deux leviers : l'individualisation de la rémunération et **la logique compétence**.

Pour l'Ugict, « *la qualification d'un salarié, agrège les savoirs acquis au fil de sa vie, par sa formation initiale, sa formation continue, ses expériences professionnelles, sociales et culturelles* ».



19^e Congrès

novembre 2021 (Rennes)

L'Ugict dénonce le fait suivant : avec la fusion des branches professionnelles ramenée de 700 à 217, « *les personnels d'encadrement vont y perdre la reconnaissance de leur qualification et de leurs compétences. Cette situation résulte de la stratégie du patronat français visant à opposer reconnaissance de la qualification et celle des compétences* ».

D'ailleurs selon l'UIMM, « *la détention d'un diplôme ne génère pas de droits* ». Les jeunes sont particulièrement touchés par cette politique et voient leur situation se dégrader tant du

point de vue de leur insertion que du déroulement de carrière, et enfin du paiement de leur qualification. Enfin la Crise, qui a vu se développer l'individualisation des salaires, touchant principalement des cadres, entraîne une baisse drastique de la part variable liée à la performance individuelle.

D'où l'objectif décidé au congrès de notamment : « *Négocier une remise à niveau du salaire des cadres en fonction de leur qualification, initiale ou acquise par l'expérience* ».

Et maintenant

Ce relevé volontairement détaillé sur les positions, expressions et propositions de l'Ugict à propos des salaires et qualifications, permet de constater plusieurs choses :

L'Ugict se positionne clairement comme organisation de défense des intérêts des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise et toujours avec le souci de prendre en compte les intérêts des autres catégories se distinguant bien ainsi d'un syndicalisme catégoriel.

L'Ugict se positionne aussi constamment comme une organisation de la CGT à part entière, exprimant son choix de classe sans ambiguïté du côté des intérêts des salariés contre la loi du profit.

De même l'Ugict exprime régulièrement sa sensibilité d'organisation rassembleuse et unitaire, soit vis-à-vis des jeunes, des femmes, ou des futurs retraités, du Privé comme du Public, mais aussi envers les autres organisations syndicales quand c'est possible et souhaitable même si c'est toujours sans concession.

L'Ugict a dû, et doit toujours d'ailleurs, faire face à une bataille idéologique intense, car menée avec constance par les forces du Capital et de nombreuses forces politiques, pour culpabiliser les cadres qui seraient les privilégiés de notre société et à qui par conséquent il faudrait demander de partager et de se sacrifier au nom de l'équité.

Toutes ces problématiques se retrouvent bien évidemment au centre de l'enjeu des carrières et des qualifications. J'espère qu'en parcourant les lignes qui précèdent j'ai pu faire ressortir les éléments et repères utiles à la compréhension de cette histoire autant qu'à la tâche exaltante de l'écrire aujourd'hui.



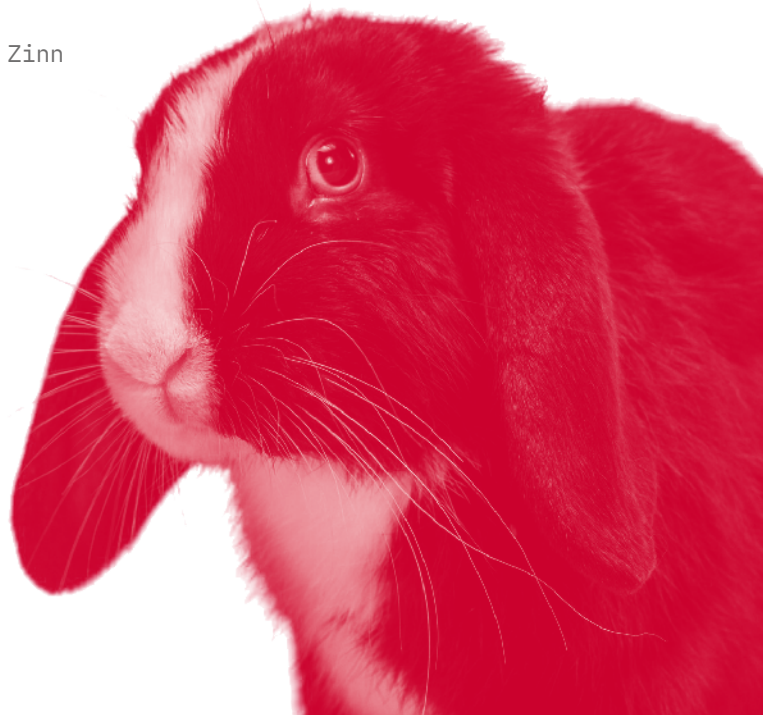
Les archives, notre histoire : *une responsabilité collective !*



Isabelle Lassignardie
Archiviste à l'Ugict-CGT

« Tant que les lapins n'auront pas d'historiens, l'histoire sera racontée par les chasseurs ».

Howard Zinn



On ne se lasse pas des mots de l'historien américain Howard Zinn¹, tant ils sont d'une clarté implacable sur cet enjeu hautement politique qu'est l'histoire. La possibilité de l'écriture de l'histoire repose sur des matériaux documentaires aussi tangibles que fragiles : les archives – textes, photographies, affiches, documents sonores, etc. – quels que soient leurs supports.

La conservation et l'accès aux archives ont été et sont encore régulièrement confrontés à des obstacles, des obstructions ou des détournements contraignant et menaçant l'écriture de l'histoire elle-même. Les exemples sont hélas nombreux. Pensons aux « *fichiers juifs* » de la Préfecture de police de Paris, occultés par les services d'archives publics et exhumés en 1991. Cette obstruction a empêché pendant des décennies l'étude du rôle des autorités françaises dans la répression des populations juives pendant la Seconde guerre mondiale².

Aujourd'hui en 2025, le combat idéologique a la vie dure : les historiennes Michèle Riot-Sarcey et Natacha Coquery, membres du Comité de vigilance face aux usages publics de l'histoire, ont été attaquées en justice pour diffamation après avoir qualifié de révisionnistes les auteurs d'un ouvrage qui minimise l'antisémitisme de la politique de Vichy. Autre exemple édifiant : que dire de la saisie des archives de la CGT, du Parti communiste français ou de la Ligue des Droits de l'Homme par les troupes d'occupation allemandes en France ? Ces archives transportées à Berlin, ont été reprises par l'Armée rouge à la chute du Troisième Reich et transférées en URSS, avant de n'être rétribuées aux organisations concernées qu'au début des années 2000³. Plus proche de nous, en 2021, Jair Bolsonaro nomme à la direction des Archives nationales brésiliennes

¹ Howard Zinn [1922-2010] est l'auteur d'Une histoire populaire des États-Unis et d'une vingtaine d'ouvrages consacrés à l'incidence des mouvements populaires sur la société américaine.

² À ce sujet, voir l'ouvrage de Sonia Combes, Archives interdites. Les peurs françaises face à l'histoire contemporaine, Paris, Albin Michel, 1994.

³ Sur les archives de la CGT, lire l'article d'Aurélien Mazet, Les fonds CGT revenus de Moscou : réparation d'un préjudice archivistique et mémoriel, in Le Patrimoine séquestré. (De)possessions des biens culturels dans les révolutions et les conflits, Paris, Mare & Martin, 2025, pp.225-237.

un de ses proches, menaçant la conservation et l'accès aux archives de la dictature militaire (1976-1983), et au-delà, faisant craindre une réécriture de l'histoire de cette funeste période⁴. Un autre drame est celui des bibliothèques et centres d'archives de la ville de Gaza bombardés par l'armée israélienne en novembre 2023. On peut alors à minima être soulagé du sauvetage in extremis des archives de l'UNRWA, réunissant les documents attestant du statut de réfugiés de centaines de milliers de palestiniens, sortis en secret de la bande de Gaza et mis à l'abri en Jordanie⁵.



Archives extraites des fonds et collections de l'Ugict-CGT.

De la Seconde guerre mondiale, en passant par la guerre d'Algérie à notre époque actuelle, en France comme à l'international, le contrôle des archives et de l'histoire est un redoutable instrument de pouvoir.

C'est pour cette même raison, qu'à la création de la CGT en 1895, le premier bureau confédéral élu était composé du secrétaire général, du trésorier et d'un archiviste : « *dans un syndicalisme, légalisé depuis peu, mais encore fortement réprimé, l'archiviste joue le rôle de « gardien* » des documents prouvant l'existence de la jeune CGT, ses membres, son fonctionnement et ses orientations revendicatives et politiques »⁶.

Hier comme aujourd'hui, sans archives documentant les revendications et actions de nos organisations syndicales et militant-e-s, c'est tout un pan de l'histoire sociale et de la mémoire des luttes qui est mis à mal et menacé d'effacement. Notons que l'invisibilisation du rôle des militantes dans les mouvements sociaux est édifiant à ce titre. Pour seul exemple, pensons à Bernadette Cattaneo [1899-1963] militante et dirigeante de la CGTU et du PCF, féministe, pacifiste et antifasciste des années 1930. Aucuns travaux historiques ne s'étaient penchés sur son cas, faute de traces. Il faut attendre le don de ses archives en 2013 par son petit-fils, pour saisir l'ampleur et l'intensité de son militantisme. Ainsi entre 1925 et 1934 quand elle apporte son soutien à l'organisation de nombreuses mobilisations partout en France, c'est une centaine de cartes postales envoyées à sa famille qui viennent constituer une sorte de « *carnet de grèves* », très instructif sur la période. Il est évident qu'en son temps Bernadette Cattaneo ne mesurait pas la valeur documentaire et historique de ses modestes cartes postales⁷.

⁴ Tribune de Sonia Combe, Les archives de la dictature brésilienne sont en danger !, Le Monde, 19 décembre 2021.

⁵ Voir l'article de Laure Stefan, Gaza : le sauvetage sous haute tension des archives de l'UNRWA, in Le Monde, 23 juillet 2025.

⁶ Aurélie Mazet, op. cit., p226.

⁷ En savoir plus sur Bernadette Cattaneo et sur la question des archives de militantes : [collectif] Genre de l'archive. Constitution et transmission des mémoires militantes, CODHOS Editions, 2017.

Nos archives, notre histoire : il en est donc de notre responsabilité collective ! Nous devons toutes et tous, à notre échelle, contribuer à la conservation, la transmission et la valorisation des archives produites par nos militant·e·s et organisations. Ne laissons plus les archives de notre syndicat partir à la benne sans réaction, rapprochons-nous des familles des camarades disparu·es, soyons les gardiens et gardiennes de nos propres documents, de nos tracts, de nos photos de grèves saisies par nos téléphones portables !



À la CGT : de nouveaux outils *au service de nos orgas !*

Archiver c'est militer ! est la *punchline* de la première campagne de sensibilisation à l'archivage menée par le Collectif Archives - Documentation de la CGT.



Logo du Collectif Archives et documentation CGT (Rudy Jean-François)

Créé sur décision du bureau confédéral en novembre 2020, le Collectif Archives-Documentation CGT (CAD-CGT) regroupe une dizaine d'archivistes et documentalistes de la confédération et de fédérations. En 2022, le CAD-CGT lance sa campagne Archiver c'est militer ! afin de sensibiliser aux enjeux, tant politiques que techniques, relatifs à la conservation et à la valorisation de nos archives syndicales⁸.

Depuis le CAD-CGT poursuit son travail pour nous accompagner dans la gestion et la sauvegarde de notre patrimoine commun. Aujourd'hui, sont mis à disposition des outils pratiques pour agir sur des situations concrètes relatives aux archives, qu'elles soient papier ou numériques, produites par votre UFICT, fédération ou syndicat !

⁸ Vidéo Archiver un acte militant ! disponible sur la chaîne Youtube de l'Institut d'histoire sociale confédéral (IHS-CGT) : youtube.com/watch?v=j5img3m-DA4s ou sur le site du CAD-CGT : cad.ihs.cgt.fr/videos/archiver-cest-militer

Le Collectif Archives-Documentation CGT (CAD-CGT), c'est :



50

>> Un **site internet dédié** :
cad.ihs.cgt.fr

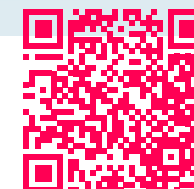
>> 1 **formation** aux méthodes de l'archivage numérique

>> 4 **fiches pratiques** pour gérer des **situations d'urgence** :



51

>> 2 **fiches** sur les bonnes pratiques à adopter au **quotidien** :



>> 1 **fiche** pratique sur Droits et archives :
Produire et utiliser des images en toute légalité.



>> Enfin, **un guide sur les archives orales**, pour vous aider à la collecte de témoignages militants, que ce soit pour documenter le « *récit de vie militante* » ou pour restituer l'histoire et la mémoire d'une lutte, par exemple. Ce guide rassemble les bonnes pratiques pour mener dans de bonnes conditions une campagne d'entretiens : de la préparation, aux aspects techniques de l'enregistrement en passant par des exemples de grilles d'entretien pour vous guider.



Tous ces outils¹ sont à votre disposition, ils ont été conçus pour que chacune et chacun puisse s'en emparer, à son échelle, selon ses besoins et ses possibles. Le CAD-CGT poursuit son travail et continue à élaborer de nouvelles fiches et guides pour vous accompagner le mieux possible dans vos problématiques.

¹ Fiches et guide du Collectif Archives et documentation CGT :
Dessin de Bruno Charzat ; maquette Rudy Jean-François.

À l'Ugict-CGT : du nouveau à l'institut d'Histoire Sociale !

Notre histoire, c'est notre image dans la société. Parce que prendre du recul est toujours utile pour éclairer le présent, c'est sous l'impulsion, entre autres, du militant Marc Descotes [1928-1997], que l'Ugict-CGT crée dès 1979 son Centre de recherche d'histoire du syndicalisme cadre (CRHSC). Ce centre réunit militant.es et chercheurs.ses, publie régulièrement un bulletin. On peut dire qu'il est l'ancêtre de l'actuel Institut d'histoire sociale Ugict-CGT.

Créé en octobre 2008, sous l'impulsion de Marie-José Kotlicki, alors secrétaire générale de l'Ugict, et du Collectif Histoire, l'IHS Ugict-CGT s'est donné un certain nombre de missions.

De conservation à l'exploitation des documents, du recueil de témoignages au développement d'initiatives, il s'agit d'éclairer l'histoire sociale à partir de l'engagement spécifique de nos catégories Ictam. Marie-José Kotlicki le formulera en ces mots : « *Ce travail de mémoire, non pour des célébrations, ni pour refaire l'histoire ou donner des solutions au présent, est plutôt à envisager comme un « devoir d'histoire » permettant de se donner des moyens*

*d'analyses collectives pour une meilleure action au présent et une autre anticipation de l'avenir.*⁹

L'IHS se veut une boîte à outils pour porter un regard distancié sur le parcours de notre organisation spécifique, sur l'histoire des luttes et du syndicalisme parmi les ingénieurs, cadres techniciens et agents de maîtrise ; pour mettre en perspective historique les enjeux et revendications qui animent notre vie syndicale et militante.

Pour mener à bien ses objectifs, l'IHS Ugict-CGT travaille à l'inventaire, la conservation et la valorisation des archives de l'Ugict et de l'histoire du syndicalisme spécifique.

Pour enrichir ses capacités d'action, l'Ugict vient de renforcer son équipe d'une archiviste. Embauche qui va permettre de travailler un peu plus encore au traitement et au classement des archives produites par l'Ugict-CGT (papier comme numériques), d'améliorer le conseil aux militant.es et organisations, d'appuyer les équipes de l'Ugict et de l'IHS dans leurs actions de valorisation de l'histoire et de notre patrimoine commun.

Vous l'aurez compris, les missions de l'IHS Ugict sont diverses, tant pratiques et techniques, qu'intellectuelles ! Pour que son action couvre le mieux possible les besoins de nos différentes organisations, l'IHS Ugict a besoin de votre engagement !

>> Aidez-nous à **constituer un réseau de correspondant.e.s IHS/Archives** en nommant un.e camarade référent.e dans chacune de vos organisations (décision du Conseil national de l'Ugict de mars 2025), et transmettez-nous ses coordonnées.

>> Vous pouvez aussi **adhérer, individuellement ou collectivement**, à notre association, vous serez ainsi informés de nos activités et publications, et vous contribuerez aussi concrètement à la sauvegarde des archives :

l'IHS engage chaque année des frais de numérisation des documents patrimoniaux, par ex.

>> **Proposez votre candidature au bureau et au conseil d'administration** de l'IHS afin de participer aux réflexions de fond et actions menées, et d'élargir le réseau des militant.e.s intéressé.e.s par l'histoire sociale.

>> **Contribuez à la collecte de matériaux et à l'écriture de notre histoire et des luttes** des Ictam en organisant une campagne de collecte de témoignages oraux sur une lutte menée par votre syndicat, par ex. L'IHS peut vous accompagner dans votre projet !

>> Venez **participer à un groupe de travail de l'IHS** : inventaires de lots d'archives historiques, recherches documentaires, etc.

En savoir plus sur l'histoire de l'Ugict !

- Gérard Salkowsky, L'impensable syndicalisme. Ingénieurs, cadres, techniciens : des identités en mutation, IHS Ugict-CGT, 2014
- Jean-François Bolzinger, Rassembler le salariat. Histoire du syndicalisme spécifique Ugict-CGT, Editions de l'Atelier, 2023

Découvrez les activités de l'IHS Ugict-CGT sur le site : syndicoop.fr/empreintes



Et venez nous rencontrer !

Contact :

ih@ugictcgt.fr

Isabelle Lassignardie, archiviste IHS Ugict-CGT

i.lassignardie@ugictcgt.fr

⁹ Note de Marie-José Kotlicki aux Unions départementales et aux Commissions départementales Ugict, 28 avril 2008. Coll. IHS Ugict-CGT.



Empreintes spécial 20^e Congrès de l'Ugict-CGT
Réalisé par l'IHS Ugict-CGT & Marion Davaux,
sur une identité visuelle originale d'Antoine Thibaudeau
Imprimé par Rivet Presse Édition en octobre 2025