

OPINIONS & ATTENTES

des technicien·nes et professions intermédiaires

• dossier de presse •



ugictcgt.fr



CGT Ingés Cadres Techs

CONTACT PRESSE

Camille Airvault
*Chargée de communication
& des relations presse*

presse@ugictcgt.fr

+33 7 85 83 68 55

ugictcgt.fr



SOMMAIRE

I) COMMUNIQUÉ DE PRESSE.

- ❖ Les professions intermédiaires : invisibilisées et déclassées 04

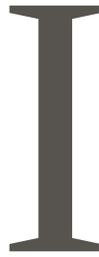
II) MÉTHODOLOGIE DU SONDAGE.

- ❖ Descriptif 06

III) DOSSIER DE PRESSE.

1. Salaires, temps de travail : le “travail réel” des professions intermédiaires n’est pas reconnu à sa juste valeur 07
2. Les professions intermédiaires font face à une intensification de leur travail 09
3. Quand le travail perd son sens 10
4. La confiance dans les syndicats n’a jamais été aussi importante ! 11
5. Comment se positionnent les professions intermédiaires dans la hiérarchie des catégories socio-professionnelles ? 12
6. Métiers du soin et du lien : il y a urgence 14

IV) Les actualités de l’Ugict-CGT 15



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

LES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES : INVISIBILISÉES ET DÉCLASSÉES

Cette 10^e édition du baromètre annuel de l'Ugict-CGT/ViaVoice sur les professions intermédiaires a été **réalisée quelques jours avant que l'extrême-droite ne soit placée en tête des résultats des élections** européennes, et que le Président de la République annonce la dissolution de l'Assemblée nationale.

Quelques jours également avant que la CGT ne décide de tout mettre en oeuvre pour faire barrage à l'extrême-droite et n'appelle, au vu de la gravité de la situation, les salarié-es, retraité-es et privé-es d'emploi à aller voter les plus nombreux et nombreuses possibles les 30 juin et 7 juillet pour le programme du Nouveau Front populaire.

Le contexte de crise démocratique, sociale, économique et environnementale oblige l'Ugict-CGT à faire l'analyse de certains des mécanismes qui ont conduit à cette situation critique historique.

I) La colère gronde sur les salaires

En 2024 le baromètre confirme que la reconnaissance salariale est au cœur de la colère sociale des professions intermédiaires.

- **Pour 72 % de ces salarié-es le salaire fait partie des priorités de leur vie professionnelle, ex-aequo avec la conciliation vie professionnelle-vie professionnelle. Ce chiffre a augmenté de 16 points en 3 ans.**

Si le salaire est devenu central pour les professions intermédiaires ces dernières années c'est parce que cette catégorie socio-professionnelle est celle qui a le plus perdu en pouvoir d'achat entre 1996 et 2022 ([Insee](#)) : quand les salaires des ouvrier-es ont augmenté de 16,3 %, ceux des professions intermédiaires n'ont augmenté **que de 2,4 %**. En l'absence d'indexation des salaires sur le SMIC et les prix, leurs salaires décrochent.

- **En 2024, 48 % des professions intermédiaires déclarent une part variable de salaire.**

Or cette progression de la rémunération individualisée les rend, comme les cadres, davantage sensibles aux chocs conjoncturels. La récente proposition de campagne de Gabriel Attal d'augmenter le plafond de la prime "Gilets jaunes" va accentuer le décrochage des salaires des professions intermédiaires.

II) Plus diplômé-es, mais moins reconnues

Les professions intermédiaires sont de plus en plus diplômé-es.

- **En 2018, 48 % d'entre elles et eux étaient diplômé-es de l'enseignement supérieur, cette part atteint désormais 68 % parmi les professions intermédiaires de moins 30 ans (Cereq).**

La déqualification déjà présente il y a dix ans s'accroît, et conduit à la baisse de la part des salaires dans les richesses produites par les salarié-es et un recul du financement de la protection sociale, et de notre système de retraite.

III) Le malaise est profondément ancré

Ce mécanisme de tassement des salaires additionné à un quasi arrêt de l'ascenseur social au travail (**seul-es 46 % des salarié-es des professions intermédiaires pensent qu'ils et elles peuvent accéder à la catégorie "cadre"**) engendre un fort sentiment d'injustice et de colère. Ce sentiment est exacerbé par l'action délétère du patronat dans le cadre des révisions de classifications, et par l'inaction gouvernementale sur le dossier des salaires, plus de huit mois après la conférence sociale.

Le sondage confirme que le malaise des professions intermédiaires au travail est profond et que ces salarié-es subissent la perte de repères sur les qualifications imposée par le patronat :

- 49 % des professions intermédiaires considèrent que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur qualification, et 61 % avec leur implication au travail
- 36 % déclarent que leur intérêt et le sens qu'ils et elles trouvent au travail a tendance à diminuer

IV) Ces catégories sont un impensé pour le Rassemblement National

Face à cette colère, les "mesures sociales" du Rassemblement national apparaissent être une impasse. Les propositions d'inciter les entreprises à augmenter les salaires par la réduction des cotisations patronales vont non seulement dépouiller la Sécurité sociale de ses ressources, mais aussi accentuer les effets de "trappes à bas salaires" qui maintiennent les professions intermédiaires dans des niveaux de rémunération ne correspondant ni à leur qualification, ni à leur diplôme, ni à leur autonomie, ni à leurs responsabilités. Quant à **la retraite à 60 ans du RN** - qui apparaît de plus en plus être un mirage au vu des récents reculs du RN sur l'abrogation de la réforme des retraites Macron -, **elle ne concerne que celles et ceux qui ont commencé à travailler avant 20 ans excluant de fait les diplômé-es du supérieur.**

L'Ugict-CGT revendique des mesures qui permettent d'inverser la dynamique de déclassement dans laquelle sont enfermées les professions intermédiaires :

- l'indexation des salaires sur le SMIC et les prix,
- la reconnaissance des diplômes et plus généralement de la qualification dès l'embauche et tout au long de la carrière,
- la retraite à 60 ans avec une pension représentant au minimum 75 % du dernier salaire, la reconnaissance de la pénibilité et la prise en compte des années d'étude dans le calcul de la retraite,
- mais aussi une nouvelle étape de réduction du temps de travail par la semaine de 4 jours en 32 heures, et le droit effectif à la déconnexion.

L'Ugict-CGT a décidé de faire de 2024 "l'année des professions intermédiaires" afin de les sortir de l'invisibilité et de porter avec force leur aspiration à la reconnaissance de leurs qualifications.



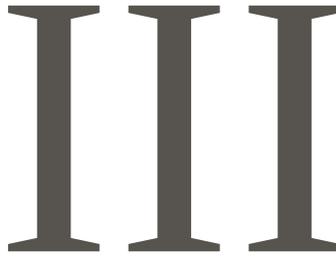
MÉTHODOLOGIE

Sondage Ugict-CGT / Secafi réalisé par ViaVoice

Jun 2024

**Opinions et attentes des professions techniques
et intermédiaires.**

- 1000 professions techniques et intermédiaires 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 interrogé·es en ligne
- Du 2 au 21 mai 2024



DOSSIER DE PRESSE

10 ans de baromètres : **Le sentiment de déclassement des professions intermédiaires au plus haut**

1

Salaires, temps de travail : le « travail réel » des professions intermédiaires n'est pas reconnu à sa juste valeur

En 2024 le salaire est devenu la première des priorités des professions intermédiaires, pour 72 % d'entre elles et eux, à égalité avec l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle (+16 points en 3 ans).

La période d'inflation subie par les salarié-es en France depuis 2022 a révélé que sur les 25 dernières années les professions intermédiaires sont la catégorie socioprofessionnelle qui a le plus perdu en pouvoir d'achat ([Insee](#)). Alors que le salaire net moyen en équivalent temps plein des ouvrier-es et des employé-es a progressé respectivement de 16,3 % et 11,2 %, cette progression est inférieure pour les cadres (+ 3,4 %) et encore moins importante pour les professions intermédiaires (+ 2,4 %).

Le ressenti des professions intermédiaires quant à leur niveau de rémunération est sans appel. Ils et elles jugent majoritairement que cette dernière n'est pas en adéquation avec :

- leur charge de travail (56 %)
- leur implication au travail (61 %) - + 6 points pour les femmes
- leur qualification (49%) - +10 points pour les diplômé-es de l'enseignement supérieur

Ces salarié-es sont désormais enfermé-es entre les deux maux qui génèrent les faibles niveaux de salaire actuels :

- d'une part la "trappe à bas salaires" induite par le système d'exonérations de cotisations sociales qui ciblent les salaires inférieurs à 1,6 SMIC (environ 2830 € bruts et 2220 € nets)
- et d'autre part les rémunérations individualisées d'ordinaire appliquées aux cadres qui concernent désormais 48 % d'entre elles et eux.

Les professions intermédiaires déclarent en effet percevoir :

- un salaire totalement fixe (52 %)
- un salaire avec une petite part variable (40 %)

- un salaire avec une importante part variable (8 %) - en particulier dans l'immobilier (17 %) et la fonction publique territoriale (19 %)

Or la rémunération variable repose sur l'évaluation des salarié-es par leur hiérarchie avec des méthodes issues du "Wall Street Management" mêlant généralement objectifs chiffrés et mise en concurrence au sein des collectifs de travail. Plus de la moitié (55 %) des professions intermédiaires considèrent que le système d'évaluation individuelle qui leur est appliqué ne reconnaît pas leur travail. **En miroir, moins de la moitié de ces salarié-es (43 %) estime que leur expertise professionnelle est reconnue.**

Alors que pour joindre les deux bouts, de plus en plus de salarié-es doivent faire des heures supplémentaires, **près d'un-e salarié-e des professions intermédiaires sur 4 (22 %) déclare ne pas pouvoir récupérer ou se faire rémunérer ces heures de travail spécifiques.** Si près de la moitié des hommes des professions intermédiaires (48 %) bénéficient d'une rémunération de leurs heures supplémentaires, moins de 31 % des femmes sont dans ce cas.

Près de huit mois après la conférence sociale, aucune mesure concrète n'a été mise en œuvre par le Gouvernement pour garantir aux professions intermédiaires de ne pas subir la mortifère dynamique de "smicardisation" à l'œuvre en France.

Interrogé-es en 2023, **89 % des professions intermédiaires étaient pourtant favorables à l'indexation des salaires sur les prix**, seule mesure à même de maintenir leur pouvoir d'achat et la reconnaissance de leur qualification en période d'inflation.

L'Ugict-CGT continue de la revendiquer, ainsi que la reconnaissance des qualifications dès l'embauche, et le doublement du salaire sur la carrière.

2.

Les professions intermédiaires face à une intensification du travail

En 2024 près de la moitié des professions intermédiaires (47 %) déclare travailler plus de 39 heures par semaine. **15 % de ces salarié-es déclarent travailler entre 45 et 48 heures par semaine, un chiffre en hausse (+ 1 point par rapport à 2023).**

Pour plus de la moitié des professions intermédiaires (52 %) la charge de travail a augmenté.

Près d'un-e profession technicienne ou intermédiaire sur deux (48 %) constate une augmentation de l'intensité du travail en lien avec l'utilisation des technologies d'information et de communication (TIC) (+ 2 points par rapport à 2023).

Il est à ce titre à noter que les TIC sont de moins en moins identifiées comme facilitant le travail de ces salarié-es. Ce ne sont plus que 39 % des professions intermédiaires qui considèrent que cela est encore le cas, contre 47 % en 2018.

Dans ce contexte :

- L'équilibre vie professionnelle/vie personnelle demeure depuis 6 ans la priorité la plus citée parmi les professions intermédiaires
- Plus de 6 professions techniques sur 10 réclament un réel droit à la déconnexion, et ce depuis 2018 !

L'Ugict-CGT se mobilise pour que la commission européenne prenne ses responsabilités suite à l'échec des négociations sur le télétravail et le droit à la déconnexion, et adopte une directive ambitieuse qui permettra d'améliorer le cadre légal français. Par ailleurs, l'Ugict-CGT revendique une nouvelle étape de la réduction effective du temps de travail, et milite contre les forfaits-jour sans décompte horaire. Elle a fait condamner la France plusieurs fois par le CEDS pour leur utilisation ; celui-ci relève que ces forfaits sont contraires à une durée raisonnable de travail, et à une rémunération équitable.

3.

Quand le travail perd son sens

Les professions intermédiaires exercent principalement dans des métiers qui font “le lien” au sein des entreprises et des services publics et sans lesquels la “mission” destinée aux client·es ou aux usager·es ne peut être accomplie (assistant·es de direction, infirmier·es, professeur·es des écoles, contremaîtres et agent·es de maîtrise, secrétaires de mairie, médicales ou administratives, etc.).

Pourtant, parmi les professions intermédiaires :

- **35 % estiment ne pas avoir les moyens de fournir un travail de qualité**
- 36 % déclarent que leur intérêt et le sens qu'ils et elles trouvent au travail a tendance à diminuer
- **64 % déclarent que leur éthique professionnelle rentre régulièrement en contradiction avec les choix et les pratiques de leur employeur.** 19 % déclarent que cela est souvent le cas. (+3 points par rapport à 2023)
- Plus d'un·e salarié·e ou agent·e sur deux (56 %) souhaiterait disposer d'un droit d'alerte dans le cadre de leurs fonctions. (+3 points par rapport à 2023)

L'Ugict-CGT revendique la mise en place d'un droit de refus, d'alerte et de proposition alternative pour les salarié·es qualifié·es à responsabilité.

4.

La confiance dans les syndicats n'a jamais été aussi importante

33 % des professions intermédiaires et techniciennes font confiance aux syndicats pour défendre leurs droits et leur emploi (+ 8 points en deux ans).

Chez les jeunes la proportion est encore plus grande : **40 % des 25-34 ans font confiance aux syndicats pour défendre leurs droits.**

Faisant écho au regain de confiance semblable chez les cadres (cf. Baromètre cadres 2023), les travailleur·euses sont de plus en plus conscient·es que pour faire face aux différentes attaques et régressions sur leurs droits, c'est par l'action collective qu'ils et elles peuvent lutter.

En parallèle de cette confiance en hausse, les sujets portés par l'action collective notamment de la CGT ces derniers mois progressent parmi les 3 priorités des professions intermédiaires :

- la sécurité de l'emploi (30 % - + 5 points par rapport à 2021) et dans un contexte de multiplication des licenciements et d'attaque gouvernementale contre l'assurance chômage
- la retraite (16 % - + 2 points par rapport à 2023), ce chiffre est de 35 % chez les 50-64 ans

En plus de la dynamique générée par la mobilisation contre la réforme des retraites et l'élection de Sophie Binet à la direction de la CGT, l'Ugict-CGT bénéficie d'une hausse des demandes d'adhésions sur son site internet depuis l'annonce de la dissolution de l'Assemblée nationale par Emmanuel Macron.

5.

Comment se positionnent les professions intermédiaires dans la hiérarchie des catégories socio-professionnelles

L'Ugict-CGT a choisi de faire de 2024 "l'année des professions techniques et intermédiaires". Pourquoi ? Parce qu'une offensive patronale est à l'œuvre pour brouiller les repères des qualifications et vise à invisibiliser cette catégorie dans la hiérarchie socio-professionnelle.

L'accord national interprofessionnel du 28 février 2020 relatif aux diverses orientations pour les cadres signé par l'Ugict-CGT avait pourtant clairement défini les caractéristiques professionnelles des cadres, comme des "assimilé-es cadres" (technicien-nes et agent-es de maîtrise) : qualification, autonomie, responsabilité.

Le niveau de qualification initiale des professions intermédiaires est élevé :

- **42 % des professions intermédiaires indiquent être diplômé-es d'un niveau bac+3 et plus (+ 23 points pour les femmes)**
- Seul-es 50 % des salarié-es indiquent avoir accédé à leur poste avec un diplôme au niveau demandé. 14 % y ont accédé par promotion interne (en particulier dans l'industrie, et surtout dans les grandes entreprises). Et 13 % ont été recruté-es avec un diplôme supérieur au niveau demandé (+ 5 points dans la fonction publique d'Etat, et + 7 points chez les agent-es de maîtrise).

Les professions intermédiaires apparaissent insuffisamment sécurisées par les employeurs et le monde du travail sur leur positionnement parmi les "salarié-es qualifié-es à responsabilité".

- Si 84 % des professions intermédiaires déclarent connaître leur position dans la hiérarchie de leur entreprise ou de leur administration, **ils et elles sont à peine la moitié (51 %) à la connaître dans celle des catégories socioprofessionnelles en France.**
- Par rapport aux ouvrier-es et employé-es, plus de 6 professions intermédiaires sur 10 estiment disposer de plus de responsabilité (64 %), d'autonomie (63 %), et de technicité et de qualification (60 %).
- Par rapport aux cadres et aux ingénieur-es, les professions intermédiaires déclarent majoritairement disposer de moins de responsabilité (52 %), de liberté pour proposer des changements internes (61 %), de pouvoir hiérarchique ou managérial (72 %).
- **Seul-es 33 % des professions intermédiaires déclarent que leur travail consiste seulement à exécuter.** Au contraire ils et elles affirment que leur travail aide à la prise de décision (63 %), aide leurs collègues à faire leur travail (78 %) et mobilise un savoir-faire ou une expertise métier (91 %).

L'auto-positionnement des professions techniques et intermédiaires confirme bien leur identité de "salarié-es qualifié-es à responsabilité". Pourtant, et malgré l'ANI précité qui le confirme, les organisations patronales s'attèlent à invisibiliser les professions techniques et intermédiaires dans la hiérarchie salariale afin de profiter de leur technicité et de leur expertise sans la rémunérer.

Les attaques contre la reconnaissance des qualifications est coordonnée :

- Dans la métallurgie, la nouvelle convention collective appliquée à compter de janvier 2024 a refondu les classifications et fait disparaître la reconnaissance garantie des diplômes et des qualifications acquises par l'expérience. La catégorie de "technicien" a disparu au profit d'une division binaire du salariat de la métallurgie entre "cadre" et "non-cadre".
- Dans l'énergie, le patronat tente, en juin 2024, de forcer la réouverture de négociations sur les classifications. Pour 75 % des salarié-es de l'encadrement d'Edf la nouvelle grille de classification ne permettrait pas de revalorisation. Les salarié-es seront mobilisé-es le 20 juin 2024.

- Dans la fonction publique, le projet de réforme Guérini annoncé en 2024 visant à supprimer les catégories A, B, C induit également un effacement de la reconnaissance des qualifications. D'autres projets visent la refonte des formations des métiers d'infirmier·es ou d'enseignant·es qui n'apportent pas, pour la CGT, des garanties suffisantes.
- Des offensives similaires ont été menées dans le rail et dans le secteur de l'action sociale dans le cadre des négociations des grilles de classifications.

Derrière cette stratégie patronale se cache aussi la volonté de ne plus assurer la progression de carrière qu'auparavant les employeurs garantissaient aux professions techniques et intermédiaires.

Celles-ci ne s'y trompent pas :

- Moins de la moitié (48 %) estime pouvoir changer d'employeur sans risquer le déclassement
- Seul·es 52 % indiquent avoir accès à de la promotion interne, et 46 % à la catégorie cadre.

6.

Métiers du soin et du lien : urgence absolue

Parmi les 7 millions de salarié·es des professions intermédiaires 23 % travaillent dans la santé ou le social et 14 % travaillent dans l'éducation. **Il s'agit de professions fortement féminisées : il y a près de 70 % de femmes dans l'éducation et près de 80 % dans la santé et le social.** Ces métiers sont le miroir grossissant des difficultés auxquelles font face les professions intermédiaires : hausse du niveau de diplôme, et pourtant un déclassement structurel.

Ainsi parmi les salarié·es des professions intermédiaires de la santé et du social :

- 65 % estiment que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leurs responsabilités
- **74 % estiment que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur charge de travail ou avec leur implication**
- 52 % ont le sentiment que leur expertise professionnelle n'est pas reconnue
- **64 % ont le sentiment que leur charge de travail a augmenté depuis l'année dernière**
- 49 % estiment ne pas avoir les moyens de fournir un travail de qualité
- **74 % déclarent que leur éthique professionnelle rentre régulièrement en contradiction avec les choix ou pratiques de leur entreprise/administration**

La colère enseignante que l'on a pu constater dans les mobilisations en Seine-Saint-Denis et au niveau national contre la réforme du "Choc des savoirs" se confirme parmi ces salarié·es :

- 62 % déclarent travailler plus de 40 heures par semaine (+15 points par rapport au total)
- 52 % estiment ne pas avoir les moyens de fournir un travail de qualité (+17 points par rapport au total)
- 69 % souhaiteraient disposer d'un droit d'alerte dans le cadre de l'exercice de leurs responsabilités (+14 points par rapport au total)
- 52 % font le plus confiance aux syndicats pour défendre leurs droits/leur emploi (+19 points par rapport au total)

Il est à noter que 17 % d'entre elles et eux estiment avoir moins d'autonomie qu'un·e ouvrier·e/employé·e (+ 8 points par rapport au total). Une situation à mettre sur le compte de la reprise en main des programmes par le ministère de l'Éducation nationale et par l'utilisation accrue des outils numériques visant à contrôler le travail des enseignant·es.

IV

LES ACTUALITES DE L'UGICT-CGT

L'Ugict-CGT met à disposition de ses syndicats des outils dans la bataille contre l'arrivée de l'extrême-droite au pouvoir.

En 2024, l'Ugict-CGT a publié :

- Un podcast en trois épisodes sur le bouleversement des classifications dans la métallurgie et ailleurs
- Une tribune inter-syndicale sur l'égalité professionnelle
- Des outils à destination des équipes syndicales et des salarié-es en matière de santé mentale au travail : les sociomètres et le memento sur la démarche syndicale à suivre pour faire face au suicide ou à la tentative de suicide d'un-e salarié-e

Le 26 avril 2024, l'Ugict-CGT a organisé une journée d'étude consacrée à l'impact de l'IA sur le travail qualifié.

Le 16 mai 2024, l'Ugict-CGT a profité des Rencontres d'Options consacrées à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail pour lancer son kit militant sur ce thème.

L'Ugict-CGT poursuit en outre :

- le déploiement du Radar Travail environnement lancé en 2022 qui permet aux équipes syndicales d'aider les salarié-es à reprendre la main sur leur travail,
- le déploiement de sa campagne de réduction du temps de travail, pour l'encadrement du forfait-jour et la mise en place de la semaine de 4 jours.



