

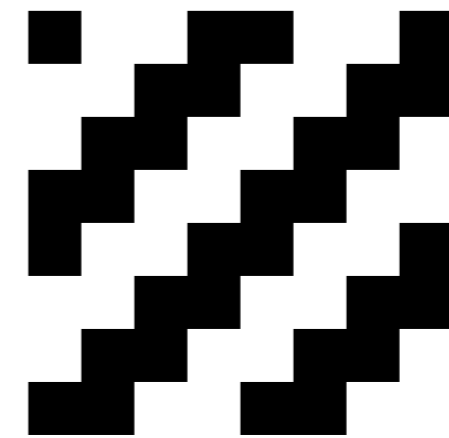
BILAN *d'activité*



20
25



BILAN *d'activité*



CGT Ingés Cadres Techs

2025

Sommaire

Synthèse	p.06	Partie 3	p.50
Préambule	p.10	La vie syndicale	
Partie 1	p.12	3.01 <i>Fonctionnement de l'Ugict-CGT, entre adaptations et améliorations</i>	p.52
L'Ugict-CGT en lutte		3.02 <i>Syndicalisation et déploiement : où en est-on du syndicalisme de masse ?</i>	p.54
CONTRE LES RÉFORMES RÉGRESSIVES POUR RENOUER AVEC DES AVANÇÉES SOCIALES		3.03 <i>Une poussée historique de l'affiliation : près de 9 000 Ictam nous ont rejoints.</i>	p.58
1.01 <i>La bataille contre la réforme des retraites : un mouvement inédit</i>	p.14	3.04 <i>Activité spécifique : enjeu majeur de représentativité pour l'ensemble de la CGT</i>	p.59
1.02 <i>Impliquée pour défendre des avancées sociales</i>	p.18	3.05 <i>Structuration hétérogène de l'activité spécifique malgré la massification des Ictam</i>	p.60
1.03 <i>Engagée contre les idées d'extrême-droite</i>	p.22	3.06 <i>Les Commissions départementales : fer de lance du déploiement spécifique en territoires.</i>	p.64
Partie 2	p.24	3.07 <i>Échanges et travaux de l'Ugict-CGT avec d'autres organisations</i>	p.64
L'activité revendicative		3.08 <i>Une formation syndicale plus proche des besoins des Ictam : déclin ou transformation ?</i>	p.65
POUR DÉPLOYER NOS ORIENTATIONS		3.09 <i>La communication, un marqueur de l'Ugict-CGT</i>	p.67
2.01 <i>L'espace revendicatif, moteur de l'activité</i>	p.26	3.10 <i>Transformation du journal Options en média</i>	p.70
2.02 <i>Reprendre la main sur le travail pour un plein exercice de la responsabilité professionnelle</i>	p.30	3.11 <i>L'Ugict-CGT présente au travers de nombreux mandats.</i>	p.74
2.03 <i>Produire autrement</i>	p.32		
2.04 <i>Transformer le progrès technologique en progrès social et sociétal</i>	p.44		



❖❖ Après la crise sanitaire liée à la Covid 19 en décembre 2020 qui a profondément bouleversé le monde du travail, d'autres crises se sont enchaînées et cumulées, en France comme à l'international : flambée inflationniste, tensions géopolitiques et multiplication des conflits meurtriers, accélération du dérèglement climatique et démission des responsables politiques et du patronat face à leurs responsabilités, montée de l'extrême-droite. Nous avons dû affronter des réformes néolibérales menées tambour battant par les gouvernements successifs.

Ce contexte a pesé lourdement sur les travailleur·ses : emplois, conditions de travail, services publics, droits sociaux. Il a impacté l'organisation des entreprises et des administrations, le travail des ingénieur·es, cadres, technicien·nes, et professions intermédiaires (Ictam), et contribué à faire évoluer nos pratiques syndicales.

Dans cet environnement déstabilisé, l'action de l'Ugict-CGT s'est inscrite dans une double exigence : résister à l'offensive libérale, tout en construisant un syndicalisme de luttes porteur d'alternatives transformatrices. Mener cette action a été un défi sachant que Sophie Binet Secrétaire Générale élue par le 19^e congrès de l'Ugict-CGT s'est vu confier la direction de la CGT lors du 53^e congrès confédéral.

La réforme des retraites de 2023 a constitué un point de bascule. Elle a été perçue par les salarié·es comme une agression sociale d'ampleur : la mère des batailles ! L'Ugict-CGT a pris toute sa place dans une mobilisation inédite qui a vu les Ictam s'engager massivement, remettant en cause l'idée selon laquelle ces catégories resteraient à l'écart du conflit social. Malgré le passage en force du gouvernement, cette mobilisation a permis de poser dans le débat public les questions du financement, de la reconnaissance des qualifications, de la prise en compte des années d'étude mais aussi la question de la légitimité démocratique des réformes. Elle a également mis en lumière les failles d'une organisation syndicale encore trop peu structurée sur ces catégories, fragilisant ainsi sa capacité de déploiement sur les lieux de travail.

L'activité revendicative de l'Ugict-CGT s'est développée dans un contexte de remise en cause généralisée des protections collectives. L'offensive contre le droit du travail s'est prolongée par des réformes de l'assurance chômage, du service public de l'emploi (France Travail), des retraites complémentaires (Agirc-Arrco), ou de la gouvernance de la protection sociale. Dans chaque cas, l'Ugict-CGT a cherché à articuler résistance et construction de propositions alternatives. Elle a notamment combattu les logiques de financiarisation croissante, que ce soit dans l'assurance, la recherche ou les services publics, en défendant une approche fondée sur les convergences d'intérêts des travailleur·ses des différentes catégories socioprofessionnelles, la prévention et la réappropriation démocratique des outils collectifs.

Dans le même temps, de nouveaux fronts se sont imposés avec urgence. L'accélération de la crise climatique et l'aggravation des inégalités sociales ont contraint le syndicalisme à penser ses revendications à l'aune de la transition écologique. L'Ugict-CGT a répondu à cet impératif par le déploiement en grand d'outils tels que le Radar travail et environnement, permettant de relier enjeux sociaux et environnementaux au plus près du terrain, dans les entreprises et les administrations. Nous avons défendu l'idée que les salarié·es, et notamment les Ictam, doivent être au cœur de la transformation écologique du travail. Ce positionnement s'est accompagné d'un engagement fort sur les questions numériques, en particulier autour du télétravail et de l'intelligence artificielle. Face à une révolution technologique menée

au pas de charge par les entreprises du grand capital, l'Ugict-CGT a cherché à outiller les syndicats pour peser plus efficacement dans les instances représentatives des salarié·es et dans la négociation notamment sur les usages et les effets de l'IA, tout en alertant sur ses impacts environnementaux, sociaux et démocratiques.

La transformation du travail, déjà amorcée avec le télétravail massif durant la pandémie, s'est approfondie. Les temps de travail se sont allongés, les repères collectifs se sont effacés, et l'intensification du travail a généré des effets délétères sur la santé, en particulier pour les salarié·es qualifié·es. Nous avons mené campagne pour une réduction du temps de travail, pour un encadrement strict du télétravail, et pour une reconnaissance pleine des qualifications. En ce sens, l'Ugict-CGT a continué à affirmer que le progrès technologique ne peut être un progrès social que s'il s'accompagne de droits nouveaux, d'une meilleure répartition des gains de productivité, et d'un pouvoir d'intervention accru des salarié·es.

Ces combats se mènent dans un pays en crise démocratique et politique avec une verticalisation du pouvoir, un usage autoritaire des institutions (49.3, ordonnances, décrets), et une déconnexion grandissante entre le gouvernement et les réalités vécues. La progression des idées d'extrême-droite, tant dans les urnes que dans les discours politiques, a constitué une menace directe contre les libertés syndicales, les droits sociaux, et les principes d'égalité. L'Ugict-

CGT a pleinement pris part à la riposte, en se mobilisant activement depuis la campagne des élections européennes de 2024, tout en ancrant cette lutte dans ses actions quotidiennes : formations, sensibilisations contre les discriminations dont le racisme, rappel du rôle des Ictam dans l'histoire des luttes antifascistes.

En interne le mandat a été marqué par des tensions accrues sur l'organisation des Ictam dans la CGT. Si l'Ugict-CGT a enregistré une poussée historique de l'affiliation (près de 9 000 nouvelles), nous avons alerté sur la fragilité structurelle de l'activité spécifique au plus près des Ictam et encore trop peu développée dans les territoires et les grands sièges sociaux. Nous identifions clairement un déficit de syndicalisation dans les grandes entreprises et administrations, un manque de formation adaptée, et une sous-représentation dans nos collègues aux élections professionnelles. Or aucune stratégie de reconquête syndicale ne pourra réussir sans un investissement massif et pérenne pour organiser les Ictam.

L'Ugict-CGT a continué à porter un syndicalisme ancré dans les réalités, recherchant la convergence des intérêts entre catégories et des luttes (sociales, environnementales et démocratiques). Nous avons développé de nouveaux outils militants, adapté notre communication aux nouveaux modes de lecture, repensé nos formations. Une stratégie qui a contribué à renforcer la CGT mais qui trouve ses limites si nous n'offrons pas de cadre spécifique aux Ictam.

Le bilan propose une synthèse relativement exhaustive des initiatives, actions et projets portés par l'Ugict-CGT au cours du mandat écoulé et à date où celui-ci sera transmis aux organisations syndicales, soit fin juin 2025.

Structuré autour de trois grandes parties, le choix a été d'abord celui de présenter les temps forts de l'actualité durant le mandat. Ce sont à la fois les grandes mobilisations contre la réforme des retraites, mais aussi le temps des différentes négociations qui impactent les garanties sociales des Ictam. Cette première partie permet aussi de traiter le contexte politique dans lequel s'est exercé le mandat, marqué par la dissolution et la progression des idées d'extrême-droite qui gangrènent l'élite politique et les capitalistes conservateurs et réactionnaires.

Vient ensuite en deuxième partie le bilan de nos engagements concernant la partie revendicative du document d'orientation (DO) voté lors du 19^e congrès. C'est donc la partie la plus volumineuse car elle porte sur 11 fiches parmi les 16 du DO (fiches 05 à 16), Cette partie respecte la structuration du DO découpée 3 en chapitres, facilitant ainsi l'identification des engagements pris et l'état de leur mise en œuvre, en rappelant par ailleurs que les orientations d'un précédent mandat ne sont pas caduques mais complétées par les nouvelles orientations qui seront votées par les délégués du 20^e congrès.

La partie « vie syndicale » vient clôturer ce bilan. Elle tire à la fois les enseignements des engagements pris lors du précédent DO (les fiches 01 à 04) tout en y intégrant les éléments de contexte dans lequel le mandat s'est déroulé.

L'Ugict-CGT en lutte

**contre les réformes
régressives pour renouer
avec des avancées sociales**



Depuis le 19^e Congrès de l'Ugict-CGT, notre organisation est en première ligne de la lutte contre la remise en cause des droits à la retraite des ingénieur·es, cadres, technicien·nes et professions intermédiaires (Ictam) en convergence avec les autres salarié·es.

Face à un gouvernement déterminé à imposer un recul de l'âge légal et une dégradation des retraites, nous avons mis en œuvre une stratégie articulant mobilisation, bataille idéologique et construction de propositions alternatives. Nous avons toujours lié cette thématique avec les questions salariales et de qualifications ainsi que celle de l'emploi.

Loin d'être spectateur des attaques contre notre modèle social, nous avons joué un rôle moteur pour structurer un front syndical large, créer du rapport de forces et imposer le sujet des retraites comme une priorité du débat public.

Pour autant, la mobilisation notamment par la grève n'a pas été suffisante pour gagner son retrait. Nous avons mis à disposition une analyse que nous avons partagée aux orgas et qui doit nous permettre de s'interroger sur nos pratiques et nos capacités de mobilisation.

1.1. La bataille contre la réforme des retraites : un mouvement inédit

Dès 2021, anticipant les velléités gouvernementales de relancer la réforme des retraites empêchée lors du quinquennat précédent, nous avons inscrit cette bataille au cœur de notre action. Nous avons déployé des outils permettant d'ancrer la revendication d'une retraite dès 60 ans (et moins pour les métiers

pénibles) avec 75 % minimum du dernier salaire, en réaffirmant la nécessité d'un financement basé sur l'égalité salariale et l'augmentation des cotisations patronales. Avec l'annonce de la réforme en 2023, l'Ugict-CGT s'est engagée activement dans la construction d'une mobilisation historique.

◆ Nos actions ont inclus :

- 15 journées nationales de mobilisation, rassemblant plusieurs millions de manifestant·es, avec une implication croissante des Ictam dans les cortèges et les grèves. Nous avons développé des initiatives originales en manifestations, notamment dans les cortèges parisiens (animations, pancartes spécifiques, témoignages vidéo), visant à rendre visible l'engagement des Ictam.
- La réalisation de webinaires et de formations pour armer les militant·es face aux arguments patronaux et gouvernementaux.

- Point d'appui de la dimension intersyndicale pour obtenir l'engagement des Ictam dans des mobilisations de grande ampleur.
- Une offensive médiatique avec une présence renforcée dans la presse et des interventions ciblées sur la place des Ictam dans le système de retraite.
- La publication d'analyses détaillées et argumentaires démontrant l'impact désastreux de la réforme, notamment pour les Ictam qui connaissent des carrières longues, fragmentées et soumises à une charge de travail excessive.

- L'organisation de Rencontres Options sur les retraites en mai 2022, accompagnées de la sortie du 1er numéro de la nouvelle revue d'Options (rapidement épuisée), l'impression et l'envoi de 100 000 tracts 4 pages dans les territoires et l'intégration de questions d'actualité sur les retraites dans les baromètres Cadres et PTI ont permis de lancer la campagne nationale



①



②

① Pancartes distribuées lors des différentes mobilisations contre la réforme des retraites entre 2021 et 2023.

② L'Ugict-CGT place de la Concorde lors du mouvement nationale, avant qu'elle ne soit adoptée par 49.3 (de gauche à droite : Laurent Laporte, Fabienne Tatot, Olivier Dupuis), le 16 mars 2023.

◆ Un contexte politique bouleversé et des perspectives ouvertes

Cette mobilisation massive a affaibli les gouvernements successifs, d'abord par le vote majoritaire des député·es en faveur de l'abrogation de la réforme, vote enfin obtenu le 5 juin 2025. Ensuite en raison du simulacre de négociation qu'a constitué le « conclave » instauré par François Bayrou en mars 2025, en vue officiellement de revenir sur la réforme de 2023. Quitté par plusieurs syndicats dont la CGT et son Ugict en raison du refus de discuter d'un retour à l'âge légal de départ à 64 ans, celui-ci aura dû faire l'aveu de son échec le 23 juin.

Mais elle a également modifié en profondeur le rapport des Ictam au syndicalisme : jamais les cadres et professions intermédiaires ne s'étaient autant mobilisé·es contre une réforme sociale, transformant ainsi durablement la place des Ictam dans le combat social et en renforçant notre capacité d'action et en installant des revendications fortes pour l'avenir.

Le bilan confédéral de la mobilisation rejoint celui réalisé par l'Ugict-CGT : c'est notre déficit d'organisation, et en particulier d'organisation spécifique, qui ne nous a pas permis d'amplifier la mobilisation sur les lieux de travail.

Si nous n'avons pas réussi à empêcher la promulgation de la réforme, nous avons démontré notre capacité à fédérer et à imposer nos revendications dans le débat public en emportant la « bataille des idées », entre autres par l'investissement des médias.

En attestent les résultats des sondages cadres de 2023 et 2024 sur le bilan de la mobilisation retraites et les aspirations des cadres à la prise en compte des années d'études dans le calcul de la retraite.



① Tract 4 pages « Retraites, la bataille sociale », tirage en 100 000 exemplaires, diffusion nationale, 21x29,7cm, 2022.

② Cortège Ugict-CGT, lors de la mobilisation contre la réforme des retraites avec un banderole le 15 décembre 2022.

③ Les pancartes de l'Ugict-CGT, à Paris au plus fort du mouvement. 2,5 millions de personnes manifestaient le 11 février 2023.



④ Options n°672 «Retraites, la bataille sociale», la première revue Options après sa refonte en 2022, 100 pages, 20x25,5 cm.

⑤ Les Rencontres Options ont accueilli plus de 120 personnes dans le patio confédéral pour son édition sur les retraites, 2022.

⑥ Intervention de Sophie Binet dans l'émission « C Ce soir », sur la question des mobilisations, le 19 janvier 2023.



1.2. Impliquée pour défendre des avancées sociales

◆ Négociations retraites complémentaires Agirc-Arrco (2023)

À la suite de la réforme des retraites imposée par le gouvernement, sans débat à l'Assemblée nationale à cause de la procédure dite du « 49-3 », et malgré une mobilisation historique, la CGT a poursuivi son combat contre la réforme des retraites en cherchant à en limiter ses effets négatifs via les décrets d'application, et en participant aux négociations qui découlaient de la loi.

L'Ugict-CGT a participé à la délégation CGT mandatée pour les négociations Agirc-Arrco finalisées en octobre 2023, et a porté l'amélioration des pensions, la prise en compte des années d'études, la reconnaissance des qualifications, l'aménagement de dispositifs fin de carrière.

La négociation avec le patronat s'est tenue sur fond de menaces et de profond désaccord avec le gouvernement sur les régimes des retraites complémentaires du privé (Agirc-Arrco) et de l'Assurance chômage (Unedic).

L'État envisageait de ponctionner les réserves de l'Agirc-Arrco, évaluées à 80 milliards. Son objectif affiché était soit de combler le déficit du régime général des retraites soit d'abonder France Travail (le nouveau service public de l'emploi créé depuis le 1er janvier 2024), soit de financer les petites retraites du régime général (relèvement du minimum contributif) promises lors de sa dernière réforme. En clair, utiliser les cotisations du seul secteur privé pour financer toutes les retraites, y compris celles du public et les régimes spéciaux. Or, cette ponction remettait en cause l'équilibre des pouvoirs entre l'État et la gestion de ce régime paritaire. Il y avait un risque avéré de contrôle permanent du gouvernement sur les réserves du régime, et à terme de l'Agirc-Arrco.

Bien que la proposition d'accord soumise aux fédérations et unions départementales ne répondait pas à l'ensemble des revendications portées par la CGT, l'enjeu immédiat était de faire reculer le gouvernement sur cette ponction inacceptable. Celle-ci aurait placé le régime complémentaire sous

tutelle permanente de l'État, à l'instar de l'Unedic, où les négociations se déroulent sous la pression d'un chantage permanent du gouvernement en raison des lettres de cadrages financiers rendant impossible toute avancée sociale.

Toutefois, grâce au rapport de force construit lors des mobilisations contre la réforme des retraites, et au front uni de l'intersyndicale, la CGT a obtenu deux avancées majeures.

D'une part, la revalorisation inédite des pensions de retraites Agirc-Arrco de 4,9 % dont plus de 13 millions de retraité·es ont pu bénéficier. Il s'agissait d'une revendication importante des retraité·es dont le pouvoir

d'achat avait été durement réduit par l'inflation des années précédentes.

D'autre part, la suppression du malus appliquée aux pensions de 700 000 retraité·es, pendant 3 ans, lorsqu'ils refusaient de travailler une année supplémentaire en ayant atteint l'âge légal de départ en retraite avec un taux plein.

Dans ce contexte, la signature de la CGT permettait de répondre aux aspirations des retraité·es et de maintenir une intersyndicale unie face au gouvernement pour les prochaines négociations à venir. La CGT a sauvé la négociation et empêché la ponction financière.

Nous devons poursuivre l'objectif de convaincre les autres confédérations de :

- ◇ Réintégrer des garde-fous qui permettent avec les complémentaires d'atteindre à minima 75 % du dernier salaire ;
- ◇ Supprimer la règle d'or définissant une réserve obligatoire ;
- ◇ Imposer au patronat de revoir les cotisations.

◆ Négociation du pacte de la vie au travail et sur l'Emploi des seniors (2024)

L'Ugict-CGT a participé aux délégations des négociations du Pacte de la vie au travail et « *Emploi des seniors* » que la CGT n'aura pas signés.

Les cadres seniors sont plus touché·es par le chômage que la population globale de cadres en France et plus placardisé·es. Notre baromètre Cadres a permis de bien cerner les attentes des cadres pour une vivre une fin de carrière apaisées : droit à une retraite progressive, temps partiel « *aidé* », droit à des activités de tutorat et une moindre pénibilité. Nous avons porté ces revendications

spécifiques, mais aussi des nouvelles mesures de lutte contre la discrimination des Ictam seniors, fortement touché·es par le chômage de longue durée.

La publication des questions d'actualité du baromètre cadres sur les aménagements de fin de carrière et la retraite progressive pendant la négociation interprofessionnelle a permis d'occuper le terrain médiatique en montrant que les salarié·es qualifié·es à responsabilité, refusent au même titre que les autres, le recul de l'âge de la retraite.

L'Ugict-CGT a également fait paraître une contribution sur ces négociations et nos propositions dans le journal Options n°681 d'octobre 2024

◆ **Négociation assurance chômage (2024) : A suivre...**

Le gouvernement avait prévu de nouvelles régressions notamment en matière d'indemnisation des salarié·es privé·es d'emplois qui impactaient fortement l'encadrement : durée plus longue de cotisation imposée pour être indemnisée, durée maximale d'indemnisation réduite de 18 à 15 mois, pour une économie de 2,8 milliards sur le dos de 185 000 salarié·es par an.

Le nouveau contexte politique, suite de la dissolution décidée par le Président de la République le 9 juin 2024, après sa défaite aux élections européennes, a contribué à suspendre momentanément la réforme envisagée, mais une nouvelle réforme régressive a été mise en œuvre en 2025 pour réduire les droits des salarié·es agé·es.

◆ **Négociation sur la gouvernance des groupes de protection sociale (2025)**

L'Ugict-CGT a participé également aux négociations sur l'ANI sur la gouvernance des Groupes de protection sociale (GPS) pour défendre en particulier non seulement les exigences de solidarités entre les cadres et les non-cadres mais aussi pour porter les besoins de protection accrues face à la dégradation des conditions de travail et aux effets des réformes régressives.

L'objectif de l'ANI était d'actualiser le précédent datant de 2009, dont la CGT était signataire. La négociation a duré 2 ans jusqu'en mars 2025, dans un contexte de financiarisation croissante de la protection sociale des salarié·es, les assureurs privés tentant d'élargir leur marché.

L'objectif politique confédéral était la reconquête d'une Sécurité sociale de haut niveau tout

L'objectif politique confédéral était la reconquête d'une Sécurité sociale de haut niveau tout en faisant obstacle aux organismes assureurs lucratifs face aux non lucratifs. [...] De nombreuses avancées ont été obtenues.

en faisant obstacle aux organismes assureurs lucratifs face aux non lucratifs (mutuelles et institutions de prévoyance).

Les choix de «ALAN», une compagnie d'assurance 100 % numérique détenue par des fonds de pension, pour la couverture des fonctionnaires des services du Premier ministre, des collaborateur·rices de l'Assemblée nationale ou du ministère de l'écologie sont les illustrations les plus marquantes intervenues l'année dernière. En 2025, cette compagnie a également décroché le marché de la prévoyance santé à Bercy. Nombre d'Ictam présent·es dans ces services sont ainsi impacté·es.

De nombreuses avancées ont été obtenues. En premier lieu, la finalité non lucrative des GPS a été préservée. Ainsi, le projet de

séparation des activités de retraite et de prévoyance a été abandonné par le MEDEF. En second lieu, cet ANI a permis un renforcement du contrôle politique des organisations syndicales et des administrateur·rices grâce au droit de recourir à des audits externes sur les projets stratégiques proposées par des directions opérationnelles.

Enfin il rééquilibre les pouvoirs entre les directions opérationnelles et les administrateur·rices avec un renforcement des moyens qui leurs sont dévolus. Il s'agit aussi de la reconnaissance des temps de préparation des réunions et du droit à la formation pour les administrateurs. Enfin, la prise en charge des gardes d'enfants des administrateur·rices favorise une plus grande égalité dans la prise de responsabilité de mandats entre les femmes et les hommes.

1.3. Engagée contre les idées d'extrême-droite

Suite à la décision de dissoudre l'Assemblée nationale prise par le Président de la République, l'Ugict-CGT s'est pleinement engagée dans la campagne confédérale d'appel à battre l'extrême-droite en votant pour le programme du Nouveau Front populaire (NFP).

Divers outils de campagne (affiches, tracts, thématiques, sondages, vidéo, argumentaires...) ont été produits en urgence pour convaincre les Ictam de voter pour le programme du NFP. Sur le temps long, et conformément à ses valeurs et ses statuts, l'Ugict-CGT a profité de la mandature 2021-2025 pour traiter au fond les questions relatives à la lutte contre les idées d'extrême-droite, notamment en faisant appel à l'expertise d'acteur·rices du monde associatif et de la recherche.

La direction de l'Ugict-CGT a suivi la journée d'étude confédérale « *luttés contre les idées*

d'extrême-droite » et une visite du musée de la Résistance à Champigny a permis de mettre en lumière le rôle des Ictam contre le fascisme et la collaboration.

En plus du travail revendicatif interne et externe la direction de l'Ugict a cherché à progresser collectivement sur les enjeux liés au racisme avec comme boussole le refus de mettre en opposition les groupes discriminés entre eux.

Suite à une alerte interne, une commission a été mise en place par la direction Ugict-CGT et plusieurs préconisations pour l'avenir ont été adoptées. Parmi elles, celle concernant la sensibilisation du collectif de direction s'est concrétisée au cours du mandat par le suivi d'une journée de sensibilisation sur la lutte contre les discriminations racistes dispensée par la Ligue des droits de l'homme ».



© Pancarte « *C'est pas la faute des immigré·es si...* » lors de la série de manifestations contre la montée de l'extrême droite à la suite de la dissolution de l'Assemblée nationale, le 15 juin 2024.

© Pancarte « *Le RN a voté contre l'égalité...* » lors de la manifestation féministe contre l'extrême droite, 23 juin 2024.

L'activité revendicative

pour déployer
nos orientations



Sur l'ensemble du mandat, l'Ugict-CGT avait 11 fiches revendicatives à mettre en œuvre au travers de l'activité de ces pôles et collectifs et des initiatives qu'elle a organisées. Certaines thématiques ont pris une place prépondérantes telles que l'impact du numérique et de l'intelligence artificielle, les moyens de lutte contre la crise environnementale ou encore les initiatives en faveur de l'égalité femmes-hommes. D'autres, resteront à travailler dans le prochain mandat : c'est notamment le cas des conséquences économiques, sociales et territoriales de la métropolisation.

2.1. L'espace revendicatif, moteur de l'activité

Structurée autour de deux pôles « Cadres » et « Professions Techniciennes et Intermédiaires » (PTI), de 11 collectifs thématiques et d'une activité internationale (Eurocadres), l'Ugict-CGT s'appuie sur ces groupes de travail, majoritairement composés de membres de la direction sortante, pour décrypter l'actualité, construire des propositions articulant progrès sociaux, urgence écologique et transition numérique, et porter des initiatives syndicales offensives.

Pendant la mandature, le pôle Cadres a par exemple permis d'actualiser des formations – comme « *Quelle stratégie face au Wall Street Management ?* » et de créer une journée d'étude RPS et management. Le pôle PTI a relancé le stage concernant cette catégorie socioprofessionnelle à l'ISST de Strasbourg.

Les pôles ont contribué à la réalisation d'événements ou initiatives structurantes pour l'Ugict-CGT, notamment les Rencontres

d'Options « *Professions intermédiaires, la grande déqualification* » (janvier 2025) et « *manager au 21^e siècle : missions impossibles* » (juin 2025). Ils assurent aussi la mise à jour de nos deux baromètres annuels Secafi/ViaVoice, outils clés pour visibiliser les vécus et les attentes des Ictam dans les médias comme dans la CGT, avec des visios de prise en main à leur lecture par les organisations.

Avec le collectif Fonction publique, ils ont contribué d'une part à la publication des deux numéros spéciaux de Cadres Infos à large diffusion pour les élections 2022 public et privé ; le numéro pour les salarié·es a été actualisé pour la campagne électorale de 2024 (fin du 4^e cycle). D'autre part, ils ont ensemble créé une formation syndicale « *Les Ictam dans la Fonction publique* » et réalisé plusieurs interventions auprès des directeur·rices et administrateur·rices de la fonction publique. Si le pôle Cadres a développé une activité soutenue, le pôle

Structurée autour de deux pôles « Cadres » et « Professions Techniciennes et Intermédiaires », de onze collectifs thématiques et d'une activité internationale (Eurocadres), l'Ugict-CGT s'appuie sur ces groupes de travail, majoritairement composés de membres de la direction sortante.

PTI demeure confronté à des difficultés de participation. Pourtant, cette catégorie est stratégique pour notre syndicalisme spécifique et pour l'ensemble de la CGT.

Les salarié·es du collège 2 et les agent·es de catégorie B subissent de plein fouet la stratégie de dévalorisation des qualifications. Dans la métallurgie, la nouvelle convention a purement et simplement supprimé les PTI des classifications, reléguant nombre d'entre eux dans le collège 1 (employé·es/ouvrier·es). Dans la fonction publique, les corps spécifiques sont ou menacent d'être fusionnés, l'irruption de l'intelligence artificielle représente une menace supplémentaire de déclassement et leurs grilles indiciaires sont prises en étau entre un indice plancher rattrapé par le SMIC et l'austérité qui bloque toute revalorisation.

C'est pourquoi l'Ugict-CGT en a fait une priorité revendicative dès 2024 avec la relance de la formation à l'ISST et la commande d'une

étude IRES pour approfondir les réalités vécues par ces salarié·es. Durant l'année 2025 ; l'Ugict-CGT a continué à mettre l'accent sur les « Techs ».

Enfin, les collectifs sont des piliers de notre action revendicative. Ils assurent le travail de fond : tracts, guides, formations, organisation d'initiatives. Plusieurs d'entre eux ont mené une activité régulière : collectifs Fonction publique, Télétravail, Jeunes diplômé·es, ou Recherche (pour lequel l'Ugict-CGT porte un mandat confédéral). D'autres ont vu leur activité limitée, faute de moyens, de disponibilité ou en raison de réorganisations : Femmes/Mixité/Égalité professionnelle, Protection sociale-retraite, Définanciarisation, Environnement-Industrie (centré sur le radar travail-environnement) ou Ingénierie (en attente de redéfinition d'objectifs). Ces dynamiques devront être réévaluées dans le prochain mandat pour renforcer la production collective.



① Livret « Bien travailler dans la Fonction publique... » réalisé par le collectif Fonction publique. 40 pages, 14,5 x 21 cm, 2023.

② Visuel de la campagne « Technicien·nes et professions intermédiaires (PTI), nos métiers, nos responsabilités, [...] », 2023.

③ Table ronde des Rencontres Options sur la reconnaissance des qualifications et des diplômés au sein des PI, 30 janvier 2025.



④ Charte de l'ingénieur Document revendicatif édité par le collectif ingénierie de l'Ugict-CGT. 32 pages, 21 x 29,7 cm, 2025.

⑤ Dossiers de presse des baromètres « Opinions & Attentes des cadres et des techniciens et professions intermédiaires », 2024.



⑥ Affiche des Rencontres Options « Professions intermédiaires, la grande déqualification ! » 42 x 59,4 cm - 2025.

2.2. Reprendre la main sur le travail pour un plein exercice de la responsabilité professionnelle

Ce dernier mandat s'est inscrit dans un contexte de basculement brutal du monde vers l'extrême droite, avec le ralliement cynique du grand patronat conservateur et réactionnaire. Il incarne l'aboutissement de trente années de financiarisation débridée de l'économie, de pillage du vivant et d'épuisement accéléré des ressources. En 2025, l'élection de Donald Trump a provoqué une rupture majeure de l'ordre mondial, et Emmanuel Macron a précipité la France dans une logique de réductions des dépenses sociales.

Dans ce contexte, pour nos catégories, défendre notre éthique et assumer pleinement notre responsabilité professionnelle ne peut plus se faire sans rupture : cela exige de s'opposer frontalement à la financiarisation des entreprises et de lutter pour l'émergence d'un management alternatif, émancipateur, solidaire et démocratique.

A. Exercer et sécuriser la responsabilité professionnelle

La revendication d'une pleine responsabilité professionnelle des Ictam est cruciale face aux tentatives des employeurs d'asservir les salarié·es ou les fonctionnaires qui seraient cantonnés au statut de «fonctionnaires-sujets». Face aux injonctions de garantir le secret des affaires ou du devoir de loyauté, les Ictam se trouvent ainsi en tension, pris entre des objectifs managériaux à court terme et les exigences éthiques de leur métier, conduisant à un mal-être croissant, des burn-out alarmants, et des souffrances humaines ignorées par les directions

L'Ugict-CGT s'est engagée pour garantir une réelle liberté d'expression, le droit d'alerte sans représailles, et des recours effectifs, adaptés aux réalités variées du public et du privé. Cette mandature a permis de s'appuyer sur un outil à déployer : le Manifeste pour la responsabilité environnementale. Elle a également inscrit dans son plan de travail la création de modules de formation sur le management et les risques psychosociaux.

Le pôle cadres s'est mobilisé : diffusion des sociomètres conçus par l'Ufict Services publics, élaboration et diffusion d'un mémento syndical pour faire face aux

suicides sur les lieux de travail, et organisation répétée d'une nouvelle journée d'étude sur le management dans plusieurs unions départementales.

Pour alerter et sensibiliser plus largement, des conférences de presse ont rendu publics les résultats des baromètres annuels, notamment celui consacré aux professions intermédiaires, qui confirme l'urgence de repenser un management fondé sur la reconnaissance de l'expertise professionnelle et la prévention des risques psychosociaux.

Face aux lacunes criantes de la loi dite « Sapin 2 » sur les lanceurs d'alerte, une campagne d'influence a été lancée. En lien avec la Maison des lanceurs d'alerte (MLA^o, un plaidoyer institutionnel a été élaboré pour obtenir enfin la transposition de la directive européenne 2019/1937 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit. L'Ugict-CGT a participé au webinaire sur les lanceurs d'alerte organisé fin 2024 par l'UFSE et un webinaire d'information Ugict a été organisé début 2025. Le site de la campagne a été actualisé. Enfin, l'Ugict-CGT s'est très fortement impliquée dans le renforcement de la MLA.

B. Définanciariser l'entreprise et soustraire les services publics à la logique libérale

L'Ugict-CGT a déployé sa formation « *Quelle stratégie syndicale face au Wall Street Management* », outil essentiel pour armer les militant·es face à la financiarisation agressive des entreprises. Par sa communication et ses prises de position, elle a, avec son collectif fonction publique, activement soutenu les luttes des Ictam contre l'affaiblissement programmé des services publics et leur privatisation rampante et mis à disposition en 2023 le livret « *Bien travailler dans la fonction publique, est-ce encore possible ?* ». Elle s'est clairement opposée à l'ouverture à la concurrence, à la privatisation et au démantèlement des entreprises publiques stratégiques comme la SNCF ou EDF.

Cependant, le travail engagé n'a pas pu être mené à la hauteur des ambitions fixées par le précédent congrès. La création d'un observatoire des pratiques de financiarisation, le lancement d'une campagne dédiée, ainsi que la relance du stage « *Définanciariser l'entreprise* » demeurent des chantiers prioritaires pour le prochain mandat.

Malgré ces limites, l'Ugict-CGT a porté haut la revendication d'élargir les droits d'intervention des salarié·es, ainsi que les pouvoirs des représentant·es élu·es et des administrateur·rices dans les conseils d'administration. Par cette action, elle a contribué à faire émerger ces enjeux cruciaux dans le débat public.

2.3. Produire autrement

A. La recherche : un engagement syndical pour faire de la recherche un bien commun.

L'Ugict-CGT a poursuivi tout au long du mandat le pilotage du collectif confédéral recherche (CCR), rattaché depuis le 53^e congrès à la commission confédérale Environnement, Transformation de l'Appareil Productif (ETAP). Cette activité de la CGT demeure plus que jamais essentielle dans un contexte marqué par les choix budgétaires destructeurs de la Loi de Programmation sur la Recherche, qui amputent les capacités scientifiques du pays – dans le public comme dans le privé.

Le Crédit d'impôt recherche (CIR) a illustré cette dérive : il est devenu une subvention massive au capital, notamment aux entreprises du CAC 40, à l'image de l'ensemble des aides publiques détournées au profit des actionnaires. Pendant ce temps, l'austérité continue de s'abattre sur les personnels de la

recherche : effectifs limités, précarité accrue, appels à projets permanents qui fragilisent les collectifs de travail.

À cela s'ajoute une défiance croissante envers les scientifiques, nourrie par l'ère des « *vérités alternatives* ». Face à cette offensive, le CCR a réaffirmé une vision globale et émancipatrice de la recherche, publique comme privée, fondée sur l'intérêt général, sur la participation pleine et entière des chercheurs-euses, mais aussi de la population, à la définition des priorités scientifiques.

En 2025, l'Ugict-CGT s'est associée aux appels à mobilisation de l'intersyndicale de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, en solidarité avec les universitaires mobilisés aux États-Unis pour la liberté académique, dans le cadre du mouvement « *Stand Up for Science* ».

① Contribution du collectif doctorant·es dans la Revue *Options* n°683 « Sauver la recherche : fondamental ! » 20 x 25,5 cm - 100 pages

② *Faire de la Recherche un bien commun*, document revendicatif édité par le collectif Recherche. 28 pages, 21 x 29,7 cm, 2022.



◆ Depuis 2023, le collectif recherche a multiplié les actions et les productions :

- ≡ Webinaires scientifiques de vulgarisation et de formation syndicale, notamment trois sessions sur la gestion des déchets nucléaires à l'automne 2024, accompagnées d'une synthèse écrite de référence (environ 30 pages) ;
- ≡ Élaboration d'un document revendicatif commun avec le collectif des doctorants de la FERC sur la place du doctorat et des jeunes chercheur·ses ;
- ≡ Contribution aux États Généraux de l'Environnement et de l'Industrie (EGEI, mai 2024) impulsés par la commission ETAP ;
- ≡ Participation aux travaux d'Eurocadres sur les conditions de travail dans la recherche en Europe ;
- ≡ Engagement actif dans la Fédération mondiale des travailleurs scientifiques (*bureau, conseils exécutifs, interventions à l'UNESCO...*) ;
- ≡ Analyse critique de la loi de finances 2024, en réponse directe au discours du Président de la République ;
- ≡ Initiation d'un travail de repérage des suppressions de postes dans les services de R&D ;
- ≡ Rédaction par des membres du collectif de deux contributions dans la revue *Options*, numéro 683 qui a été entièrement consacré à la recherche en mars 2025.

B. Environnement et enjeux sociaux : la montée en puissance du radar travail environnement

Face à l'aggravation des dégâts environnementaux causés par le capitalisme, ni le patronat ni les actionnaires ne prennent leurs responsabilités. Au contraire, la course aux ressources s'intensifie, accompagnée de conflits et d'un affaiblissement des engagements climatiques. Aucun changement n'est possible sans l'implication des salarié·es. C'est pourquoi l'Ugict-CGT s'est donné comme priorité de déployer le

plus largement possible le Radar travail et environnement (RT&E), outil syndical d'analyse et d'action.

Présenté lors du 19^e Congrès, soutenu par l'ANACT et co-construit avec Secafi et le collectif Pour un Réveil écologique. Le RT&E a été lancé en novembre 2022. Il concerne toutes les organisations de travail : entreprise, collectivités et administrations.

◆ Pour accompagner son déploiement et répondre aux besoins des équipes engagées, l'Ugict a construit des outils et organisé de nombreuses initiatives :

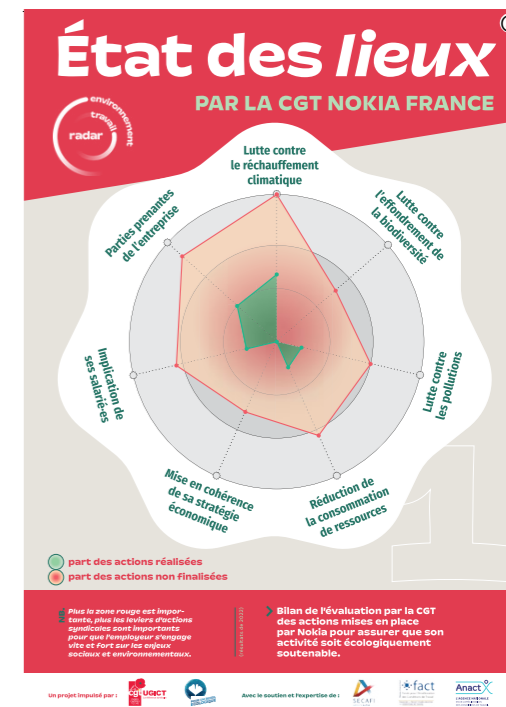
L'équipe radar s'est efforcée de répondre aux nombreuses demandes d'interventions des syndicats, fédérations, Ufict ou structures territoriales ou des demandes d'auditions de la part des CESER, malgré de fortes contraintes de disponibilités.

Les Rencontres d'Options du 14 décembre 2023 sur le thème « *Climat : transformer le travail pour répondre à l'urgence* » ont rencontré un fort succès, notamment auprès d'une communauté de chercheurs·ses qui suit attentivement cette démarche syndicale novatrice.

D'octobre 2024 à janvier 2025, l'équipe Radar a diffusé une série de cinq webinaires « *Crises environnementales et enjeux sociaux* », disponibles sur les sites Ugict-CGT.fr et radar-travailenvironnement.fr. Six séances de webinaires de présentation de l'outil ont été réalisés entre décembre 2022 et janvier 2023.

Au bilan, plus de 120 syndicats ont sollicités l'implémentation du RT&E.

Statut	1 - Envoi état des lieux	2 - Envoi questionnaire salarié·es	3 - Envoi du rapport final	4 - Liste des revendications établies
Abandon	5	0	0	0
En attente	1	0	0	0
Fait	86	3	0	0
Fini	26	26	10	2
Total général	118	29	10	2



① Plus de 100 personnes étaient présentes lors de la soirée de lancement du Radar Travail Environnement (RTE).

② La journée de Rencontre des déployeur·euses de l'outil Radar dans le patio de la CGT de Montreuil. 18 novembre 2024.

③ Affiche « cible » qui présente le bilan de l'évaluation généré par l'étude RTE menée par la CGT Nokia.

Les ateliers déploiement Radar et d'anticipation des transitions organisés en novembre 2024 ont permis d'identifier les conditions concrètes d'appropriation du radar, les revendications qui en émergent, et les besoins d'évolution pour en simplifier l'usage.

La confédéralisation est en cours, avec une version 2 en développement, pour renforcer la place centrale des questions sociales. Elle donnera par ailleurs plus d'autonomie aux syndicats et de capacités de suivi de la part des fédérations et unions départementales pour mettre en œuvre leur plan de travail syndical et confronter les employeurs sur les enjeux sociaux et environnementaux.

Outre le déploiement du Radar travail et environnement, l'Ugict-CGT s'est saisi de

son mandat au CESE pour produire un l'avis « *Intelligence artificielle : risques ou opportunités pour l'environnement ?* », adopté à l'unanimité le 14 septembre 2024.

Celui-ci sonne l'alerte sur l'empreinte écologique insoutenable de l'IA au regard des neuf limites planétaires, et propose notamment de conditionner les aides publiques aux seuls projets d'IA frugaux et alignés avec les objectifs climatiques.

La réactualisation du manifeste pour la responsabilité environnementale et l'élaboration d'un guide d'action pour les Ictam, à partir de la loi sur le devoir de vigilance seront des travaux à concrétiser dans le cadre du prochain mandat.

C. Engagé·es contre les inégalités salariales et les violences sexistes et sexuelles (VSST)

Le syndicalisme de l'Ugict-CGT est un syndicalisme de transformation sociale : il ne limite pas son champ d'action à l'entreprise, mais inscrit sa lutte dans l'ensemble de la société. Car les inégalités vécues hors travail influent directement sur les conditions de travail. C'est pourquoi l'égalité femmes-hommes reste un axe central de notre activité revendicative.

◆ Inégalités salariales

Bien qu'elles représentent 50 % du salariat, les femmes continuent à percevoir une rémunération inférieure à celle de leurs homologues masculins. En 2021, l'écart de revenu était de 24 %. En 2025, il reste encore à 22 %. Un emploi justement rémunéré est pourtant la condition de leur émancipation.

◆ L'Ugict-CGT a agi sur tous les fronts :

- Participation aux travaux du Haut Conseil à l'Égalité (HCE) sur la refonte de l'index salarial et sur le télétravail ;
- Travaux avec le collectif Ugict fonction publique (Analyse du rapport annuel égalité femmes-hommes dans la fonction publique) ;

- Engagement dans la grève féministe chaque 8 mars, journée de lutte pour les droits des femmes ;
- Interventions en intersyndicale aux tables rondes de l'Apec (2023-2024) sur l'égalité professionnelle ;
- Organisation de formations à Strasbourg sur l'égalité professionnelle (Ugict-CGT / IST).

Lutter contre les inégalités salariales ne se résume pas à comparer des salaires à poste égal. Cela suppose de revaloriser les métiers à prédominance féminine, souvent sous-payés. C'est le cas des métiers du soin et du lien, dans lesquels 80 % des emplois intermédiaires sont occupés par des femmes. Elles sont victimes du plafond de verre (accès limité aux postes à haute responsabilité) et de la paroi de verre (concentration dans des secteurs moins rémunérateurs), ce qui les pénalise aussi à la retraite.

L'Ugict-CGT a lancé une formation sur les classifications (avec la FSU), intégrant la notion de salaire égal pour un travail de valeur égale. Cette approche doit devenir un

pilier de la refondation des classifications dans les branches professionnelles. Elle a également organisé une table ronde sur la « *triple peine* » des femmes en profession intermédiaire lors des Rencontres d'Options de janvier 2025 « *Professions intermédiaires – la grande déqualification* ». Les femmes sont également plus régulièrement confrontées au temps partiel subi. L'Ugict-CGT a également relayé le sondage « *infirmières* » de l'Ufmict (FD Santé) en coordonnant son déploiement via les autres Ufict.

Enfin en 2025, l'Ugict-CGT a travaillé au sein d'Eurocadres et de la confédération sur les enjeux relatifs à la transposition de la directive « *transparence salariale* ».



① Affiche pour communiquer sur la journée du 8 mars «Se rassembler...», tirage en 1000 exemplaires. Format 29,7 x 42 cm, 2023.



② Tracts «Grève féministe» et tract quatre pages «8 mars dans la Fonction publique». Format 21 x 29,7 cm.



③ Remise symbolique d'un chèque à l'Assemblée nationale le 15 février 2023, avant la journée du 8 mars durant les mobilisations.



④ Manifestation féministe du 23 juin 2024 pour faire barrage à l'extrême droite suite de la dissolution de l'Assemblée nationale.



⑤ Affiche et autocollants contre le sexisme, déclinés pour présenter six données liées au sexisme en France. Formats variables, 2024.



⑥ Kit de lutte contre les Violences sexistes, avec un mini-guide «mes droits», un sticker, un flyer, un tract et un violentomètre.

◆ Violences sexistes et sexuelles

Les inégalités salariales trouvent aussi leur origine dans les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), qui freinent les carrières et pénalisent les parcours professionnels et les pensions de retraite. L'Ugict-CGT agit pour faire de ce sujet une priorité syndicale. Elle s'engage à chaque mobilisation du 25 novembre, journée internationale de lutte contre les VSST.

Une consultation anonyme a été mise en place pour recueillir la parole des victimes

de violences sexistes, sur le modèle de la consultation télétravail.

Les Rencontres d'Options de mai 2024 ont porté sur le thème « *Violence sexiste : la face cachée du travail* ». L'Ugict-CGT a aussi pris à bras-le-corps la lutte contre la montée du masculinisme et les violences en ligne, en abordant ces enjeux lors d'un débat exécutif sur l'extrême droite avec Stéphanie Lamy, spécialiste des stratégies de désinformation et militante féministe.

◆ Dans le prolongement de la ratification de la convention 190 de l'OIT, elle a :

- ≡ Débuté des travaux d'actualisation du Guide VSST ;
- ≡ Créé un kit de sensibilisation, diffusé notamment à la Fête de l'Humanité ;
- ≡ Élaboré une heure d'information syndicale dédiée ;
- ≡ Mis en place une formation de référent·es VSST ;
- ≡ Organisé des journées de sensibilisation de la direction Ugict-CGT.

◆ Femmes et retraites : la double peine

Les inégalités salariales ont un effet direct sur les retraites : en moyenne, les pensions des femmes sont inférieures de 38 % à celles des hommes, en raison de carrières plus hachées et de rémunérations plus faibles.

Dans sa campagne contre la réforme des retraites en 2023, l'Ugict-CGT a placé les inégalités femmes-hommes au cœur de sa mobilisation, avec le mot d'ordre : « *Et si on augmentait les femmes pour nos pensions ?* » et un happening autour du chèque de 6 milliards d'euros de cotisations sociales que nous doit le patronat.



① Dossier de presse de l'Observatoire du télétravail présenté au siège de l'Ugict-CGT (Montreuil) lors de la conférence de presse du 6 décembre 2023. 20 pages, 20x25,5 cm.

D. Numérique : faire face à l'impact de l'Intelligence Artificielle (IA)

Avant la crise covid-19, les technologies numériques participaient déjà largement à réorganiser les conditions de production ou de service et à redéfinir les besoins de qualifications, les compétences et plus généralement nos conditions de travail. Bien qu'impliqué·es dès les étapes de conception et dans le déploiement des applications, les Ictam sont rarement associé·es aux choix sur les finalités qui servent majoritairement les intérêts du capital.

L'Ugict-CGT a travaillé les problématiques liées aux « *nouvelles technologies* » depuis son 18^e congrès, en particulier pour construire un droit à la déconnexion effectif, encadrer le télétravail, notamment au regard de ses conséquences sur la santé au travail, et pour mettre en débat la répartition des gains de productivité.

Elle a participé pour la confédération aux travaux de la CES sur les nouvelles directives sur le télétravail et le droit à la déconnexion et a lancé son observatoire du télétravail en décembre 2022 : deux enquêtes nationales ont été lancées, dont les données ont été très largement partagées dans les médias.

◆ L'irruption de l'Intelligence artificielle générative

Mais en 2022, ChatGPT, agent conversationnel basé sur l'intelligence artificielle générative (IAG), a constitué la première vague d'un tsunami de l'IA pour la société et le monde du travail. L'IA aspire des investissements colossaux, sans évaluation de ses impacts sociaux et environnementaux et sans cadrage social de son déploiement dans les entreprises et le service public.

② Article du Monde consacré à l'enquête menée par l'Observatoire du télétravail et aux résultats rendus par son comité scientifique, 10 décembre 2023.

L'Ugict-CGT s'était beaucoup investie pour anticiper les problématiques sociales, économiques, éthiques, juridiques ou environnementales du numérique par de nombreuses actions et initiatives :

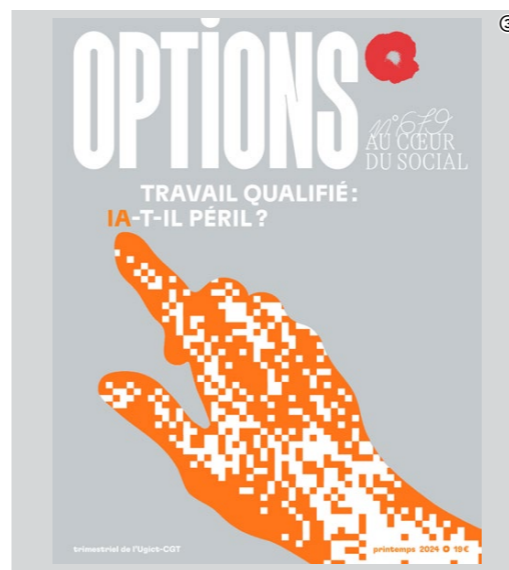
- ☰ Pérennisation de son collectif « numérique », impliqué en 2023/2024 dans le projet IRES « DIAL'IA » visant à déployer un cadre méthodologique pour le dialogue social technologique et, et de la déclinaison de l'accord cadre européen de 2020 sur la numérisation du travail (volet IA) un levier opérationnel de la transformation numérique.
- ☰ Publication d'une revue Options n°679 « Travail qualifié : IA-t-il péril ? »

- ☰ Publication d'une tribune dans Le Monde afin de rappeler le socle revendicatif de la CGT ;
- ☰ Mobilisation de l'APEC autour des conséquences sur l'emploi et des besoins d'accompagnement des reconversions professionnelles induites des et enfin à outiller les syndicats ;
- ☰ Journée d'étude « Quel avenir pour le travail qualifié ? » avec participation de l'Apec et de notre revue Options ;

- ☰ Participation en 2021/2022 à la 37^e session annuelle de l'INTEFP (école du ministère du travail) organisée sur le thème « Digitalisation de l'entreprise et transformation du travail à l'heure des data ».
- ☰ Au CESE, investissement soutenu en 2024/2025 dans la commission temporaire sur l'IA (avis « Pour une IA au service de l'intérêt général ») et élaboration au sein de la DDFE de la contribution « Impact de l'IA sur les femmes et sur l'égalité ». Ces travaux suscitent de nombreuses sollicitations.

Si les travaux sur les orientations se sont naturellement inscrits dans le temps long de la mandature, ils auront été fréquemment interrompus pour des travaux nécessitant une réactivité en urgence et sur des temps courts, voire très courts – en général liés à des sujets juridiques, de gouvernance ou de régulation – tant en France qu'en Europe.

Le bureau confédéral a mandaté l'UGICT-CGT pour piloter le dossier IA afin de donner des outils à nos organisations pour leur permettre de se saisir du thème et devenir la référence syndicale sur l'IA. Le groupe de travail a porté une contribution CGT pour le « Sommet pour une IA de confiance » organisé par la France en février 2025. Plusieurs outils ont été produits dont une journée d'étude pour analyser les impacts de l'IA sur le travail, les qualifications, les droits des salarié·es et les pratiques syndicales et une FAQ.



① Le partenariat avec l'Apec sur la question de l'IA s'est notamment traduit par l'installation d'une exposition itinérante dans le patio du siège confédéral.

② La journée « IA » a accueilli près de 200 personnes dans le patio du siège de la CGT. 26 avril 2024

③ Revue Options n°679 Travail qualifié : IA-t-il péril ? Tirage en 70000 exemplaires, 20x25,5 mm

④ Animée par Clément Ollivier, la journée IA, tout comme chaque Rencontre Options a donné lieu à une série de podcasts.

⑤ Affiche pour la journée « IA : quel avenir pour le travail qualifié ? » Tirage 4 couleurs + fluo, 200 exemplaires, 29,7x42 cm.

2.4. Transformer le progrès technologique en progrès social et sociétal

A. Protection sociale : un travail axé sur la prévoyance

L'Ugict-CGT s'est inscrite dans la dynamique portée par la CGT de la reconquête de la sécurité sociale, 80 ans après la création de la Sécu (voir aussi lutte pour les retraites). Les Ictam restent une cible privilégiée des groupes d'assurances privés lucratives car perçus comme solvables.

Elle s'est investie pour la pérennisation de la prévoyance spécifique des cadres du privé acquise en 2017 (appelé le « 1,50 % cadre »). Elle a mis à jour en 2022, 2023 et 2024 son guide du « négociateur en prévoyance ». Celui-ci intègre ainsi les évolutions intervenues dans la loi de financement de la Sécurité sociale. Cet outil militant permet aux négociateurs dans les branches professionnelles et les entreprises de bénéficier de repères pour mener les négociations pour défendre au mieux les droits existants et en conquérir de nouveaux.

De plus, l'Ugict-CGT a dispensé des formations aux responsables UFICT, de syndicats spécifiques et des élus dans le 3^e collège sur le thème des « tendances des arrêts de travail des ingénieurs, cadres et techniciens et sur les actions de prévention pour répondre aux spécificités de leurs conditions de travail ».



① et ② Guide du négociateur en prévoyance, éditions 2023, 2024 et 2025. Tirage en 250 exemplaires par édition, 68 pages, 21x29,7 cm.

B. Temps travail : travailler moins pour vivre mieux

La crise Covid-19 a conduit à amplifier les surcharges de travail et les dépassements d'horaires.

Les baromètres de l'Ugict-CGT sont sans appel : le temps de travail réel dépasse largement les 35 heures légales, en particulier pour les cadres et les professions intermédiaires. D'après l'Insee (2023), les cadres à temps complet travaillent en moyenne 42,1 heures par semaine, et les professions intermédiaires 38,2 heures. Mais ces chiffres sont en-deçà de la réalité. L'enquête ViaVoice pour l'Ugict-CGT de 2024 révèle qu'un cadre sur quatre travaille plus de 45 heures par semaine. La culture du présentisme, toujours bien ancrée, continue de faire des ravages.

Avec le télétravail, l'autonomie accrue rime trop souvent avec débordement des horaires, effacement des frontières entre vie professionnelle et vie privée, et intensification du travail sans régulation. L'Observatoire du télétravail mis en place par l'Ugict-CGT le confirme : le temps de travail s'allonge, grignotant les temps de repos et de vie personnelle. Ce n'est pas la liberté qui s'installe, mais bien une nouvelle forme de servitude connectée.

Le forfait-jour, censé accorder plus de liberté d'organisation, est devenu un outil d'exploitation redoutable. Il permet aux employeurs d'échapper au décompte horaire, en imposant une logique d'objectifs qui écrase les durées maximales de travail. Résultat : 82 % des cadres déclarent faire des heures supplémentaires, et pour 58 % d'entre eux, ces heures ne sont ni payées ni récupérées.

Face à cette spirale infernale, l'Ugict-CGT a lancé en juin 2022 sa campagne « Travailler moins, vivre mieux, c'est possible ! » avec une action militante marquante pour l'encadrement : une banderole géante déployée sur les marches de l'Arche de La Défense.

Avec le collectif fonction publique, l'Ugict-CGT a également participé à la réflexion confédérale dans le cadre de l'ANI télétravail Fonction publique ; un projet que CGT a refusé de signer. La bataille pour la réduction du temps de travail n'est pas une question technique : c'est un enjeu de société. Face à un capitalisme toujours plus avide, reprenons le contrôle sur notre temps. Travailler moins, c'est vivre mieux. Et c'est possible, maintenant.

◆ Cette campagne s'appuie sur une stratégie syndicale offensive :

Organisation de journées d'étude « Stratégie syndicale face au forfait-jour ».

Diffusion de guides pratiques, notamment sur le télétravail dans la fonction publique.

Webinaires et baromètres annuels centrés sur les enjeux de temps de travail.

Création d'un générateur d'enquête sur le forfait-jour, pour outiller les militant·es et visibiliser les abus.

Mise à jour du guide des droits des salarié·es en matière de temps de travail.

Les Rencontres d'Options de juin 2023 ont été entièrement consacrées à la réduction du temps de travail à 4 jours, démontrant que cette revendication est non seulement légitime, mais urgente et réaliste.

① Rassemblement devant le parvis de la Grande arche, quartier de la Défense, lors de la journée de syndicalisation et de débats intitulée « On s'organise ». 26 septembre 2023



C. La reconnaissance des qualifications : un combat constant et central pour l'Ugict-CGT

Obtenir la reconnaissance pleine et entière de nos qualifications reste une lutte fondamentale portée par l'Ugict-CGT. Cette revendication est au cœur de notre action syndicale, appuyée sur des données solides issues de nos baromètres cadres et professions intermédiaires, qui traduisent la réalité des parcours professionnels et les attentes des salarié·es.

Face à la remise en cause flagrante de cette reconnaissance, notamment avec la nouvelle classification dans la branche métallurgie qui fragilise les déroulements de carrière et remet en question l'échelle mobile des salaires, l'Ugict-CGT n'a cessé de dénoncer ces régressions. Nous avons multiplié les tracts pour le secteur privé et la fonction publique, les argumentaires, et les affiches pour exiger le retour à une rémunération juste et adaptée à la valeur réelle des compétences.

En janvier 2022, nous avons diffusé une série d'outils de communication intitulée « 4 raisons d'augmenter nos salaires pour le bien commun », qui ont servi de supports pour mobiliser et convaincre. Lors des grandes luttes contre la réforme des retraites, l'Ugict-CGT a publié un 4 pages intitulé « Retraites : la bataille sociale », qui illustre les enjeux spécifiques des cadres et professions intermédiaires.

Par ailleurs, notre engagement international s'est concrétisé avec l'organisation,

en collaboration avec Eurocadres, d'un colloque sur les compétences et qualifications en 2022, afin de renforcer les liens entre syndicalisme français et européen sur ce sujet crucial.

L'année 2023 a vu l'Ugict-CGT participer activement à l'Euro-manifestation à Bruxelles, portée contre l'austérité, pour la revalorisation des salaires et pour l'égalité entre les femmes et les hommes, confirmant l'importance de la dimension européenne de nos combats.

Dans le cadre de la Maison commune, l'Ugict-CGT a franchi une étape majeure fin 2024, en lançant pour la première fois une formation commune avec la FSU, dédiée à la reconnaissance des qualifications et à la question du salaire, renforçant ainsi la synergie intersyndicale.

En 2025, notre travail a continué avec les Rencontres Options de février, entièrement consacrées à ce thème, mettant particulièrement en lumière les enjeux spécifiques aux professions intermédiaires.

Enfin, consciente de l'importance de la diffusion et de la pédagogie, nous avons produit nombreux podcasts tout au long du mandat, pour alimenter la réflexion, sensibiliser nos militant·es et toucher un public plus large sur cette question centrale. C'est notamment le cas sur les classifications dans la métallurgie.

Obtenir la reconnaissance pleine et entière de nos qualifications reste une lutte fondamentale portée par l'Ugict-CGT. Cette revendication est au cœur de notre action syndicale [...]. Par ailleurs, notre engagement international s'est concrétisé avec l'organisation, en collaboration avec Eurocadres, d'un colloque sur les compétences et qualifications.

D. Eurocadres : un point d'appui stratégique pour porter les revendications

Fondée en 1993, Eurocadres est l'organisation syndicale européenne des cadres, associée à la Confédération européenne des syndicats (CES). Présidée par Nayla Glaise, membre de la direction de l'Ugict-CGT, elle a concouru à porter les revendications de l'Ugict-CGT auprès des institutions de l'Union européenne (Parlement, Commission, etc.).

Avec le soutien actif de l'Ugict-CGT, Eurocadres a mené des travaux de fond et des actions fortes sur les impacts du numérique sur les conditions de travail des cadres, le télétravail et le droit à la déconnexion – dont la directive européenne a été bloquée par la France. Elle s'est également emparée des enjeux liés à l'intelligence artificielle, notamment la surveillance au travail et le

management algorithmique, ainsi que de la directive sur la transparence salariale. Des campagnes et événements ont été organisés autour de la formation continue, de la santé au travail et des risques psychosociaux, avec la campagne européenne «End stress».

À l'occasion des élections européennes de 2024, l'Ugict-CGT a co-réalisé avec Eurocadres des vidéos et un manifeste adressé aux candidat·es, les interpellant sur les revendications spécifiques de l'encadrement.

L'Ugict-CGT participe activement aux euro-manifestations aux côtés d'Eurocadres, ainsi qu'aux assemblées générales annuelles. Lors du dernier congrès d'Eurocadres en octobre 2025, Nayla Glaise présente à nouveau sa candidature à la présidence de l'organisation.

La vie syndicale



Les Ictam représentent désormais 51 % du salariat et sont au cœur de l'affrontement capital-travail. Pour être la CGT de l'ensemble du salariat, il est indispensable de développer une organisation de proximité structurée autour de syndicats ou sections spécifiques. Les Ictam sont au cœur des transformations du monde du travail, et leur syndicalisation est décisive pour renouer avec une dynamique de conquêtes sociales.

L'Ugict-CGT a été fondée précisément pour éviter que le patronat ou les courants catégoriels et réformistes n'organisent seuls la division du travail syndical.

A contrario, l'Ugict-CGT travaille les spécificités découlant de la place et du rôle des Ictam dans l'organisation et la division du travail pour faire converger leurs intérêts avec ceux de l'ensemble du salariat. Cet enjeu devient plus crucial encore face à un capitalisme débridé, une extrême droite en progression, et un management tourné vers la rentabilité à tout prix.

La CGT, qui a perdu sa première place au profit de la CFDT, ne pourra reconquérir son audience sans une stratégie active vers les Ictam. Le congrès de Rennes en 2021 a fixé cette orientation, en faisant de la vie syndicale un axe prioritaire du mandat. Un plan de travail ambitieux a été engagé pour y répondre.

3.1. Fonctionnement de l'Ugict-CGT, entre adaptations et améliorations

La direction élue à Rennes a été réorganisée en cours de mandat à la suite de plusieurs démissions et cooptations. Le Congrès confédéral de mars 2023 a eu un impact majeur, conduisant à une refonte du secrétariat national, dont les mandats de secrétaire générale et secrétaire générale adjointe, redéfinissant ainsi les responsabilités.

Une dynamique forte a été impulsée avec l'organisation de séminaires thématiques, des bilans réguliers de notre plan de travail et une volonté affirmée de travail collectif avec des méthodes renouvelées, issues de l'éducation populaire.

L'activité s'est structurée autour de pôles et collectifs thématiques. Les membres de la direction sont aussi nombreux à s'impliquer dans les groupes de travail confédéraux.

L'Institut d'Histoire Sociale, relancé au mois d'avril 2025 avec le recrutement d'une archiviste, a aussi contribué à valoriser l'activité spécifique, notamment par la publication du livre de Jean-François Bolzinger « *Rassembler le salariat* », et une initiative commémorative autour des 60 ans du congrès fondateur.

Le mandat 2021-2025 a aussi connu des évolutions dans l'équipe salariée, avec des mouvements à la communication, parmi les assistant·es, et le recours à un prestataire sur le service comptabilité.

Les locaux de l'Ugict-CGT à Montreuil ont été réaménagés, permettant la création d'un studio d'une salle de réunion offrant un meilleur accueil des formations et des journées d'études.



© La salle de réunion de l'Ugict-CGT, construite à la fin de l'année 2024, permet également de dispenser des formations et des webinaires.

© Le studio vidéo et de podcasting de l'Ugict-CGT a été aménagé grâce aux subventions accordées pour la refonte du média *Options* en 2024.

3.2. Syndicalisation et déploiement : où en est-on du syndicalisme de masse ?

Nos baromètres annuels Cadres et Professions techniciennes montrent une progression de l'image de la CGT, en lien avec notre capacité à mener la bataille contre les réformes régressives et pour défendre les emplois et de l'industrie.

Malgré une progression de la syndicalisation, poussée par le volontarisme des organisations, le tutoriel Cogitiel/Cogétise, l'envie des syndiqué·es de recevoir le journal Options et les informations de l'Ugict-CGT, la CGT et son Ugict peinent encore à toucher l'ensemble du salariat Ictam.

Pourtant, des initiatives marquantes ont renforcé la visibilité de l'Ugict-CGT : campagnes d'adhésions, une visibilité accrue dans les manifestations avec la réalisation du livret « *nos revendications en chansons* » ou encore l'organisation de CGTeuf lors de notre mobilisation contre la réforme des retraites.

Mais le manque d'implantation dans les grandes entreprises, notamment du CAC40, limite le rapport de force. L'Ugict-CGT a priorisé son implantation dans les 17 métropoles concentrant 60% des Ictam, avec des actions ciblées par exemple à La Défense,

au siège de La Poste pour les élections, et au siège de Cap Gemini. Mais les efforts restent inégaux et doivent être intensifiés.

Plus globalement, l'action de l'Ugict-CGT a consisté à lever un maximum de freins à la syndicalisation. Pour renforcer l'adhésion, plusieurs outils ont été développés : guide d'accueil du nouvel embauché et du nouveau syndiqué, formation d'accueil pour les nouveaux adhérents et suivi des demandes d'affiliation. Outre l'événement pour le déploiement à la Défense le 26 septembre 2023 celui réalisé lors de la Fête de l'Huma 2024 a également contribué à accroître le nombre d'adhésions : 130 en 2024 en 3 jours.

Une campagne contre toutes les formes de discrimination a été menée avec la création d'un courrier type pour accompagner les syndiqués victimes de répression.

La visibilité des Ictam en lutte a été renforcée via des initiatives comme le tutoriel sur la mobilisation des retraites « *10 manières de rendre visible l'ampleur de la grève et votre participation à la mobilisation.* », ainsi que des campagnes thématiques d'adhésion en lien avec notre lutte contre l'extrême droite.

◆ La dynamique d'adhésion en ligne a été significative :

2656 adhésions
(1480 cadres,
552 ingénieur·es,
624 technicien·nes)

2023

2063 adhésions
(1239 cadres,
444 ingénieur·es,
380 technicien·nes)

2024

Mais une vigilance s'impose : Sur les 8000 adhésions faites en ligne par la CGT en 2024, 58 % ne sont pas encore rattachées à une base syndicale, ce qui crée un risque d'adhésions sans suite. Pour y faire face, l'Ugict-CGT

s'est pleinement investie dans le suivi des adhésions et contribue activement depuis septembre 2024 au dispositif d'accueil confédéral (DTA), en y présentant la démarche spécifique CGT à l'aide d'un support dédié.

Le collectif jeunes diplômé·es

Les jeunes sont de plus en plus diplômé·es et les premières victimes des politiques néo-libérales. L'Ugict-CGT se déploie en leur direction de manière originale depuis plusieurs années car ils sont moins stables et ont des aspirations spécifiques : précarité, reconnaissance des qualifications à l'embauche, reconnaissance des années d'études...

Le collectif Jeunes diplômé·es a connu un développement significatif, passant de 130 à plus de 460 membres en l'espace d'un mandat. Il constitue un espace d'échange, notamment au travers d'un groupe WhatsApp, et de mobilisation pour les jeunes Ictam, à partir de leurs préoccupations spécifiques.

Le collectif, en lien avec le collectif jeunes confédéral créé en 2023 et des collectifs locaux, a assuré des missions récurrentes - accueil des jeunes Ictam sympathisant·es, organisation de réunions mensuelles thématiques, mise en relation des nouveaux et nouvelles jeunes syndiqué·es Ictam avec leurs organisations CGT, actions en lien avec les manifestations (slogans, chants), élaboration de tracts et distributions. Il a contribué ponctuellement à des initiatives et réunions : "CGTeuf" en solidarité aux grévistes sur la mobilisation contre la réforme des retraites, participations aux journées d'été CGT 2022 et 2023, présence active lors des fêtes de l'Huma, rencontre de l'UNEF en 2022, publication d'articles et tribunes.



① Tract 4 pages Jeunes diplômé·es sur le thème de la réforme des retraites. Tirage en 5000 exemplaires 21x29,7 cm, 2022.

② et ③ Stand jeunes diplômé·es à la Fête de l'Humanité avec des activités, des jeux et des quizz, pour faire découvrir ou mieux faire connaître la CGT auprès du grand public, notamment chez les moins de 35 ans.

④ Carnet de chants des luttes édité par l'Urif-CGT et distribué par le collectif jeunes lors des manifestations.

⑤ Rencontre entre le collectif jeunes Ugict-CGT et celui d'Ille-et-Vilaine (35), lors d'une assemblée générale, le 22 juin 2024.

⑥ Événement inédit, la première CGTeuf a réuni plus de 200 participant·es lors d'une soirée au Point éphémère, le 17 mai 2023.

3.3. Une poussée historique de l'affiliation : près de 9 000 Ictam nous ont rejoints.

Avec 86 485 affilié·es en 2023 (près de 90 000 en 2025), l'Ugict-CGT enregistre une progression historique de +11,5 % en deux ans, soit près de 9 000 Ictam supplémentaires. Ce chiffre marque un record depuis la création de l'Ugict en 1963.

Si cette dynamique est encourageante, elle souligne aussi l'urgence de développer l'activité spécifique pour structurer ces nouvelles adhésions. Bien que représentant 51 % du salariat, les Ictam constituent seulement 15 % des syndiqué·es CGT, soit entre 120 000 et 130 000. Les incohérences entre les bases de données Cogitiel et Cogétise indiquent que de nombreux Ictam syndiqué·es ne sont pas affilié·es à l'activité spécifique, les privant d'un accès aux outils revendicatifs de l'Ugict-CGT.

Loin d'être facultative, l'affiliation est un levier central de construction du rapport de force. Cependant, des désaffiliations unilatérales décidées par certaines fédérations au nom du « *tous ensemble* » et sans consultation des syndiqué·es, affaiblissent non seulement la structuration de l'Ugict-CGT, mais peuvent

produire des effets contre-productifs. Ainsi, des reculs de plus de 10 % du nombre de syndiqué·es ont été enregistrés là où des organisations ont restreint le périmètre.

L'activité spécifique est parfois réduite à tort aux seuls cadres encadrant·es ou technicien·nes manageant une équipe, alors qu'elle concerne toutes et tous les Ictam dès lors qu'elles et ils exercent une responsabilité professionnelle, une autonomie dans le travail ou qu'elles et ils sont reconnu·es par leur qualification. Seuls 50 % des cadres et 35 % des technicien·nes ont des fonctions d'encadrement hiérarchique. Cette vision restreinte affaiblit l'impact de notre activité revendicative.

Pour répondre à ces enjeux, des outils pédagogiques ont été produits, comme le flyer du pôle « *professions techniciennes et intermédiaires* » diffusé en octobre 2023. Les Rencontres d'Options de janvier 2025 ont été l'occasion de réaffirmer la place pleine et entière de toutes et tous les technicien·nes et professions intermédiaires.

3.4. Activité spécifique : enjeu majeur de représentativité pour l'ensemble de la CGT

Avec les Ictam représentant la moitié du salariat, renforcer leur représentation est essentiel pour le rayonnement de la CGT. Lors du cycle 3 des élections CSE, un déficit de candidatures CGT a privé, selon nos estimations, près d'un million d'Ictam de la possibilité de voter CGT au 3^e collègue. Même dans les grandes entreprises, la CGT n'est présente que dans 85 % des cas.

L'Ugict-CGT a accompagné les organisations pour structurer l'activité spécifique et favoriser la présentation de listes dans les collèges stratégiques. La formation « *Gagner les élections dans les 2^e et 3^e collèges et dans les catégories A et B de la fonction publique* » (GLE) est un outil clé pour structurer un plan d'action en direction des Ictam.

◆ Des ressources ont été mises à disposition :

- ◇ 150 000 exemplaires de Cadres Infos CSE, avec réédition autonome (tuto mis à disposition) et gratuite ;
- ◇ 75000 Cadres Infos secteur public ;
- ◇ Des outils « *Pour gagner la représentativité et structurer une activité spécifique CGT chez les Ictam* » ont été développés ;
- ◇ Une tractoθήque participative via Syndicoop, bien que sa pérennité soit aujourd'hui fragilisée.

La constitution d'un réseau d'élus et de mandatés aurait été un levier stratégique pour coordonner l'action syndicale et améliorer la circulation des informations entre les structures.

L'Ugict a aussi apporté un appui technique à plusieurs campagnes ciblées, comme celle des

directeurs de la Fonction publique hospitalière (décembre 2022), ou encore le décryptage du scrutin dans la fonction publique. Elle a joué un rôle actif dans la campagne TPE, où la CGT est passée de 15,2 % à 19,8 % dans le collège cadres, devenant la deuxième organisation syndicale derrière la CFE-CGC et devant la CFDT.

3.5. Structuration hétérogène de l'activité spécifique malgré la massification des Ictam

Malgré la progression de la syndicalisation des Ictam, la structuration de l'activité spécifique reste insuffisante. Les Ictam demeurent minoritaires à la CGT, et seuls 1 % des syndicats sont des syndicats Ugict.

Une CGT qui ambitionne de représenter tout le salariat ne peut se satisfaire de cette situation Pire, on assiste à un recul : de plus en plus de structures spécifiques sont remises en cause, au nom d'une rationalisation des moyens ou d'une CGT dite « *une et indivisible* ». Dans cette logique, l'activité spécifique devient une variable d'ajustement. Ce choix affaiblit notre capacité à répondre aux aspirations des Ictam et risque de nous couper durablement d'une partie du salariat.

Pour que les syndiqué·es Ictam puissent être pleinement acteur·ices et décideur·ses, il est impératif de leur garantir un cadre d'organisation spécifique. Aujourd'hui, ce cadre est trop souvent absent ou mis en cause.

D'autre part, entre 2021 et 2023, 11,7 % des nouveaux et nouvelles affilié·es proviennent de syndicats multi-professionnels (contre 2 % auparavant), signe d'un glissement vers des structures où l'activité spécifique est incertaine. Ce constat souligne l'urgence de repenser l'ancrage syndical des Ictam dans la CGT.

La structuration est un levier central du déploiement syndical : 82 % des nouvelles affiliations depuis 2021 viennent des 12 champs fédéraux qui disposent d'une organisation spécifique. Pourtant, le nombre de syndicats Ugict est passé de 400 à 150 depuis 2017. Dans un contexte de baisse des moyens syndicaux, cela fragilise davantage les structures existantes.

Face à ces difficultés, l'Ugict-CGT a continué à soutenir les Ufict en place, à renforcer les liens avec les fédérations ne disposant pas de structure dédiée. Elle a mis à leur disposition un « *pas à pas* », outil d'aide au déploiement de l'activité spécifique et à sa structuration.

FEDERATIONS	2021		2022		DIF FNI	DIF TIMBRES	2023		DIF FNI	DIF TIMBRES
	FNI	TIMBRES	FNI	TIMBRES	2022/2021	2022/2021	FNI	TIMBRES	2023/2022	2023/2022
Activités Postales et Télécomm.	2643	25807	2	25	-71	-474	2	25	22	295
Agroalimentaire	433	3591	404	3	-29	190	458	4	54	879
Banques Assurances	2071	18479	2	19	-7	751	2	19	151	462
Chemin de Fer	5117	53237	5	55	200	2	5	60	527	4
Chimie	3925	42170	4	43	274	933	4	47	510	4
Commerce	1039	9823	1	11	189	1	1	10	-62	-409
Construction	1187	12171	1	13	200	1	1	18	430	4
FERC	11094	110117	11	113	456	3	12	123	1	9
Équipement	2175	22296	2	21	-58	-564	2	21	91	-231
Études Conseil & Prévention	2711	23334	2	24	-309	794	2	25	361	1
Finances	1661	17473	1	18	81	958	1	18	51	270
Fonction Publique Divers (UGFF UFSE)	527	5487	559	5	32	-13	713	7	154	1
Intérimaires	9	84	5	50	-4	-34	23	220	18	170
Journalistes	1170	5893	1	6	72	327	1	6	79	433
Livre Communication	947	7655	849	7	-98	-409	969	9	120	2
Métaux	5298	51767	5	54	307	2	5	54	268	86
Mines-Énergie	6294	62509	6	61	71	-1	6	65	416	3
Officiers de Marine Marchande	351	1213	368	1	17	-97	414	1	46	540
Organismes Sociaux	1915	19263	1	18	-44	-760	1	19	80	739
Police	0	2	0	0	0	-2	0	0	0	0
Ports et Docks	13	105	16	125	3	20	27	219	11	94
Professionnels de la vente	139	1092	160	1	21	208	213	1	53	443
Santé Action sociale	11889	120129	12	127	1	7	13	135	483	7
Services Publics	7782	77956	8	81	435	3	8	86	353	4
Spectacle Audiovisuel	1376	14181	1	13	-21	-471	1	13	33	127
T.H.C.	142	1338	150	1	8	208	161	1	11	-148
Transports	3120	30258	3	32	159	2	2	27	-561	-5
Travailleurs de l'Etat	1444	15068	1	15	81	747	1	16	130	712
Verre	367	4090	459	4	92	241	397	3	-62	-467
Multipro (dont indéterminés)	688	166	1	0	375	-166	1	86	674	86
ENSEMBLE UF	77	756	80	782	3	26	86	827	5	44

© Tableau comparatif entre les années 2021, 2022 et 2023 de l'état des cotisations (FNI et timbres) de l'Ugict-CGT au niveau des fédérations (ci-dessus) et départements (double pages suivante).

	2021		2022		DIF FNI	DIFTIMBRES	2023		DIF FNI	DIFTIMBRES
DEPARTEMENT	FNI	TIMBRE	FNI	TIMBRES	2021/2022	2021/2022	FNI	TIMBRES	2022/2023	2022/2023
01 Ain	501	4754	495	4738	-5	-16	619	5534	123	796
02 Aisne	269	2476	298	2732	29	256	365	3610	67	878
03 Allier	306	3176	297	3082	-9	-94	309	3174	12	92
04 Alpes-de-Hte-Pce	459	4493	392	4198	-67	-295	461	4349	69	151
05 Alpes(Hautes-)	85	1052	122	1226	37	174	143	1262	21	36
06 Alpes-Maritimes	1181	11753	1388	13738	206	1	1400	13892	12	154
07 Ardèche	187	1882	209	2000	22	118	481	4907	272	2
08 Ardennes	279	2699	286	2742	7	43	286	3000	0	258
09 Ariège	125	1190	120	1174	-5	-16	109	1120	-11	-54
10 Aube	244	2385	247	2470	3	85	272	2469	25	-1
11 Aude	207	2345	224	2257	17	-88	234	2383	10	126
12 Aveyron	238	2220	223	2171	-15	-49	244	2450	22	279
13 Bouches-du-Rhône	3870	39385	4034	39780	164	395	4167	40741	133	962
14 Calvados	557	5577	582	5843	25	266	616	6147	34	303
15 Cantal	172	1740	156	1471	-17	-269	161	1724	5	252
16 Charente	425	4417	460	4810	35	393	504	4651	44	-159
17 Charente-Maritime	698	7121	604	6898	-94	-223	725	7610	121	712
18 Cher	274	2743	263	2554	-11	-189	262	2494	-1	-60
19 Corrèze	239	2446	228	1752	-11	-694	265	2452	37	700
21 Côte-d'Or	474	4691	472	5198	-2	507	540	5343	68	145
22 Côtes-d'Armor	411	4166	434	4398	23	232	464	4623	30	225
23 Creuse	66	667	73	735	7	68	84	847	11	112
24 Dordogne	350	3074	271	3183	-79	109	345	3132	74	-51
25 Doubs	344	3419	350	3527	6	108	389	3993	39	466
26 Drôme	397	3946	417	4228	20	282	440	4419	-6	191
27 Eure	499	5187	533	4696	34	-491	412	4579	-121	-117
28 Eure-et-Loir	196	2050	227	1873	31	-176	213	2061	-13	188
29 Finistère	1453	14864	1637	16001	185	1	1687	16778	49	777
2A Corse-du-Sud	109	1143	107	1028	-2	-115	105	1091	-2	63
2B Haute-Corse	176	1747	133	1425	-43	-322	69	742	-64	-683
30 Gard	831	8544	920	8821	89	277	986	9263	66	442
31 Garonne(Haute-)	2851	25334	2522	25837	-330	503	2820	27544	298	1
32 Gers	221	2202	234	2086	13	-116	274	2961	40	876
33 Gironde	2135	21566	2036	21091	-99	-475	2159	20977	123	-114
34 Hérault	1290	13570	1415	13841	125	272	1693	17027	278	3
35 Ille-et-Vilaine	1305	13230	1335	13235	30	5	1517	15328	182	2
36 Indre	162	1611	140	1419	-22	-192	151	1422	10	3
37 Indre-et-Loire	560	5633	592	5818	31	185	628	6057	36	240
38 Isère	1793	17660	1748	17464	-45	-196	1947	18833	198	1
39 Jura	158	1635	143	1491	-15	-143	150	1724	7	233
40 Landes	300	3132	320	3047	20	-85	407	4266	87	1
41 Loir-et-Cher	277	2865	329	3395	52	530	351	3628	22	233
42 Loire	482	4951	470	4683	-12	-268	493	4788	23	105
43 Loire(Haute-)	98	1121	79	978	-19	-143	119	1028	40	50
44 Loire-Atlantique	1925	18214	2128	19520	203	1	2260	20700	132	1
45 Loiret	487	4789	473	4576	-14	-213	539	5505	65	929
46 Lot	166	1639	191	1870	25	231	211	2031	20	161
47 Lot-et-Garonne	167	1607	154	1528	-13	-78	202	1976	48	448
48 Lozère	50	459	46	418	-4	-41	49	444	3	26

	2021		2022		DIF FNI	DIFTIMBRES	2023		DIF FNI	DIFTIMBRES
DEPARTEMENT	FNI	TIMBRES	FNI	TIMBRES	2021/2022	2021/2022	FNI	TIMBRES	2022/2023	2022/2023
49 Maine-et-Loire	391	3976	428	4223	38	247	490	4947	62	724
50 Manche	651	5894	619	6249	-32	355	669	6860	50	611
51 Marne	768	7732	810	8393	42	661	917	10011	107	1
52 Marne(Haute-)	130	1325	178	1678	48	353	207	2068	29	390
53 Mayenne	129	1318	124	1258	-5	-59	146	1421	22	163
54 Meurthe-et-Moselle	559	6261	609	6290	50	29	658	6575	49	285
55 Meuse	87	842	98	925	11	83	104	1067	6	142
56 Morbihan	681	6729	679	6890	-2	162	786	7715	106	825
57 Moselle	1267	11849	1312	11383	45	-466	1419	13110	107	1
58 Nièvre	230	2451	249	2422	19	-29	281	2580	32	158
59 Nord	3362	35462	3823	37623	461	2	4295	41437	471	3
60 Oise	388	3906	550	5170	162	1	437	4776	-113	-394
61 Orne	269	2719	271	2636	2	-82	297	2974	26	338
62 Pas-de-Calais	871	8944	921	9529	50	585	1001	10471	80	942
63 Puy-de-Dôme	775	7873	819	8023	44	150	911	8892	92	869
64 Pyrénées-Atlantiques	984	10329	1141	12023	157	1	1261	12931	120	909
65 Pyrénées(Hautes-)	359	3817	346	3487	-13	-331	371	3979	26	492
66 Pyrénées-Orientales	271	3362	382	3878	111	516	515	5385	133	1
67 Rhin(Bas-)	893	8209	913	8235	20	26	999	8720	86	485
68 Rhin(Haut-)	395	4124	387	4146	-8	22	330	3659	-57	-487
69 Rhône	3454	33918	3558	34334	104	416	3784	36341	226	2
70 Saône(Haute-)	44	441	26	306	-18	-135	39	394	13	88
71 Saône-et-Loire	357	3609	325	3315	-32	-294	331	3319	6	4
72 Sarthe	511	4472	419	4256	-91	-216	423	4975	4	719
73 Savoie	467	4826	513	5087	46	262	452	4532	-62	-555
74 Savoie(Haute-)	348	3535	418	3961	69	427	457	4442	39	481
75 Paris	7261	68547	7742	73802	480	5	7707	73379	-34	-423
76 Seine-Maritime	2395	24050	2428	23358	33	-692	2522	25800	94	2
77 Seine-et-Marne	1162	11651	1141	10349	-21	-1	1122	9919	-19	-430
78 Yvelines	1064	10505	1256	11862	192	1	1286	10881	29	-981
79 Sèvres(Deux-)	410	4142	390	3930	-20	-212	367	3502	-23	-428
80 Somme	728	7111	789	7388	61	277	720	7174	-69	-214
81 Tarn	272	2813	337	3213	65	400	373	3699	36	486
82 Tarn-et-Garonne	189	2014	178	1841	-11	-173	230	2435	52	594
83 Var	1202	11946	1297	13216	94	1	1379	13983	82	767
84 Vaucluse	840	8555	805	8345	-35	-210	874	8646	69	301
85 Vendée	118	1127	141	1248	23	121	184	1785	43	537
86 Vienne	675	6693	694	7263	19	570	759	7418	65	155
87 Vienne(Haute-)	497	4829	554	5596	56	767	547	5472	-6	-124
88 Vosges	305	3186	316	3355	11	169	339	3387	23	32
89 Yonne	164	1504	121	1236	-43	-268	166	1506	45	270
90 Belfort(Territoire de)	114	1165	128	1250	14	85	165	1624	37	375
91 Essonne	1277	12726	1395	13315	118	589	1458	13594	63	279
92 Hauts-de-Seine	2635	24638	2754	26515	120	1	2884	27284	129	769
93 Seine-Saint-Denis	3691	33168	3977	37426	286	4	3877	36651	-100	-775
94 Val-de-Marne	2519	24048	2375	23796	-144	-252	2293	22967	-82	-829
95 Val-d'Oise	648	5815	605	5758	-43	-57	600	5717	-5	-41
NON REPARTI	675	41	1067	55	392	14	1736	55	669	0
TOTAL	77527	756754	80967	782883	3440	26129	86485	827545	5518	44661

3.6. Les Commissions départementales : fer de lance du déploiement spécifique en territoires.

Depuis 2021, six nouvelles Commissions départementales ont été créées : Loire-Atlantique, Hauts-de-France, Rhône, Ile-et-Vilaine, Paris, Hauts-de-Seine et Alpes-Maritimes. Leur accompagnement a été renforcé grâce à un guide dédié, des visios thématiques,

l'appui de coopérant·es issu·es de la CE, et le stage « Être responsable Ugict ».

La prise de conscience de l'importance des CD est soulignée aussi dans les orientations confédérales du 53^e congrès.

3.7. Échanges et travaux de l'Ugict-CGT avec d'autres organisations

L'Ugict-CGT a construit l'unité avec les organisations de l'encadrement. Elle a travaillé à des coopérations inédites avec 5 syndicats de l'encadrement, aboutissant à une tribune commune à l'occasion du 8 mars 2024, journée internationale de lutte pour les droits des femmes.

Elle a aussi publié une tribune avec la CFDT pour appeler à lutter contre l'extrême-droite

aux élections législatives.

Avec la FSU, une dynamique durable s'est installée dans l'esprit de la « maison commune » CGT-FSU. Des échanges réguliers ont permis de publier des tribunes en commun et de coorganiser le stage « Classifications, négociations collectives et salaires. ». Nous avons aussi été invités à leur stage sur l'intelligence artificielle.

3.8. Une formation syndicale plus proche des besoins des Ictam : déclin ou transformation ?

Malgré un contexte marqué par des mobilisations intenses et des restrictions de moyens, l'offre de formation a été maintenue et s'est même diversifiée avec l'appui de nos collectifs pour répondre aux nouveaux enjeux des Ictam. Le travail mené sur les contenus et les méthodes d'animation a permis de répondre efficacement aux besoins des militant·es, avec un taux de satisfaction élevé.

Cependant, une baisse du nombre de stagiaires est à regretter dans les stages nationaux (132 stagiaires accompagnés contre 218 sur le mandat précédent). Mais celle-ci est à relativiser en raison d'une augmentation significative des stages décentralisés tel le stage « Gagner les élections collègues 2 et 3 » qui compte déjà cinq stages en 2025.

Formations syndicales réalisées par l'Ugict-CGT sur les années 2022 à 2024 (incluse).

Intitulés formation	Programmées	Réalisées	Stagiaires
Être responsable UGICT-CGT	6	5	41
Quelle stratégie face au Wall Street Management ?	5	5	22
Gagner les élections collèges 2 et 3	2	2	14
Enquête conscientisante	3	2	21
Égalité prof. Femmes cadres	3	3	25
Comprendre la financiarisation	3	0	0
Prof. Intermédiaires et tech.	1	1	9
Les Ictam dans la fonction publique	Déprogrammée en raison des intempéries subies par le centre Benoit Frachon.		
Total	23	18	132

Face aux contraintes professionnelles des Ictam et aux évolutions des modes de travail, l'Ugict-CGT a diversifié ses modalités pédagogiques. Le développement des outils numériques, des sessions en distanciel et des formations hybrides permet de toucher un public plus large et de faciliter l'accès à la formation pour tous les syndiqués.

◆ **De nombreux webinaires ont été organisés :**

- ≡ 5 sessions de présentation du Radar travail environnement
- ≡ Une série de 5 webinaires « *crise environnementale et enjeux sociaux* »
- ≡ 3 webinaires sur la com' syndicale
- ≡ 1 webinaire le rôle des ingénieur-es dans la réindustrialisation
- ≡ 1 webinaire sur le management et la prévention des risques psychosociaux (RPS)
- ≡ 1 webinaire sur les RPS : travailler à partir des grandes tendances des arrêts de travail des cadres pour revendiquer une politique de santé au travail
- ≡ 1 webinaire sur les affections psychiques liées aux VSST : comment évaluer leur incidence et développer une prévention efficace ?
- ≡ 3 webinaires sur la gestion des déchets nucléaires (collectif confédéral recherche)

Des formats numériques (podcasts, FANS, modules en ligne) ont complété l'offre pour s'adapter aux contraintes des Ictam et renforcer l'autonomie des équipes syndicales.



① De 2023 à 2025 des livrets de formation ont été réalisés afin de centraliser les informations et de répertorier les offres de façon trimestrielle. 16 pages, 14,8 x 21 cm.

② Une newsletter « A2S spéciale formation » a été créée et envoyée chaque mois pour mieux communiquer sur la tenue des formations et faciliter le système d'inscription.

3.9. La communication, un marqueur de l'Ugict-CGT

L'Ugict-CGT a renforcé sa communication en diversifiant les supports : vidéos, podcasts, visuels réseaux sociaux, tutoriels.

La présence sur les réseaux (LinkedIn, Twitter, Bluesky, Instagram, TikTok) s'est élargie pour toucher les Ictam là où ils s'informent et interagissent.

Développement de vidéos et podcasts, offrant des formats accessibles et dynamiques pour diffuser les analyses et revendications de l'Ugict-CGT.

L'émission Perspectives permet d'approfondir des thématiques avec militant-es et expert-es.

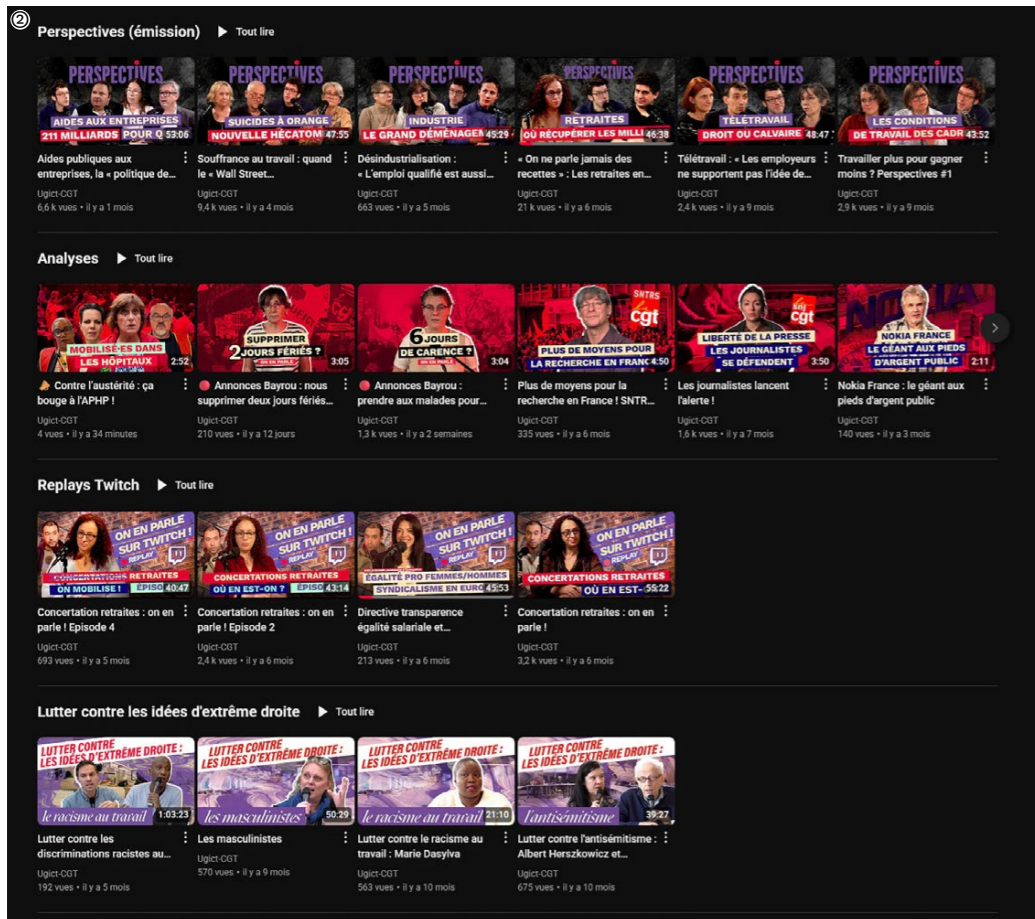
Des supports de campagnes revendicatives ont été mis à disposition sur les salaires, les violences sexistes et sexuelles (VSST), le 8 mars, le baromètre cadres et techniciens avec ses analyses sur le périmètre fonc-

tion publique, ou la lutte contre l'extrême droite. Très appréciés des militant-es, ils ont constitué des outils concrets pour l'action sur le terrain.

De nouvelles vidéos-reportages « *terrain* » ont été mises en œuvre (Ubisoft, Smile...).

La communication soutient les référent-es des champs professionnels et des commissions départementales, via un groupe Signal actif, la mise à disposition d'outils pratiques pour structurer une équipe com', et des webinaires en rediffusion sur l'usage des réseaux sociaux. Des soutiens ponctuels ont aussi été apportés aux UF, comme pour les directeur-ices de la FPH ou l'Ufmict-CGT.

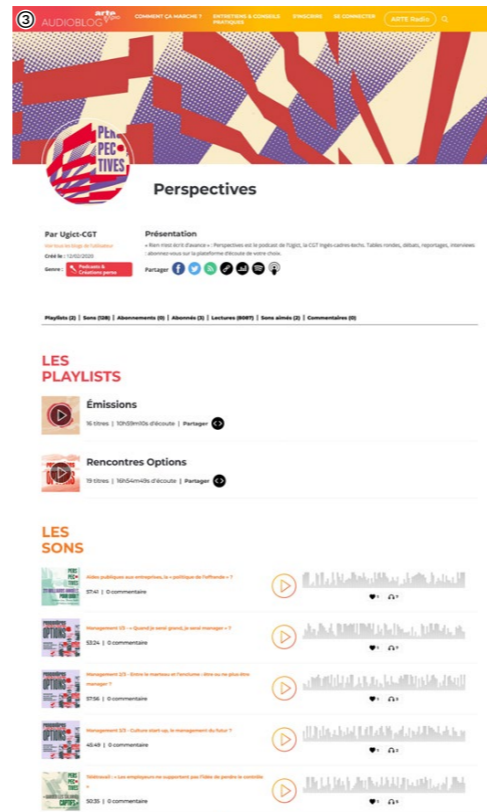
Enfin, la lettre hebdomadaire et l'Activité spécifique de la semaine (A2S) assurent une information régulière aux responsables syndicales et syndicaux.



① Épisode n°3 de l'émission Perspectives, animé par Clément Ollivier, avec Mickaël Zemmour et Sylvie Durand, 2024, 46'37".

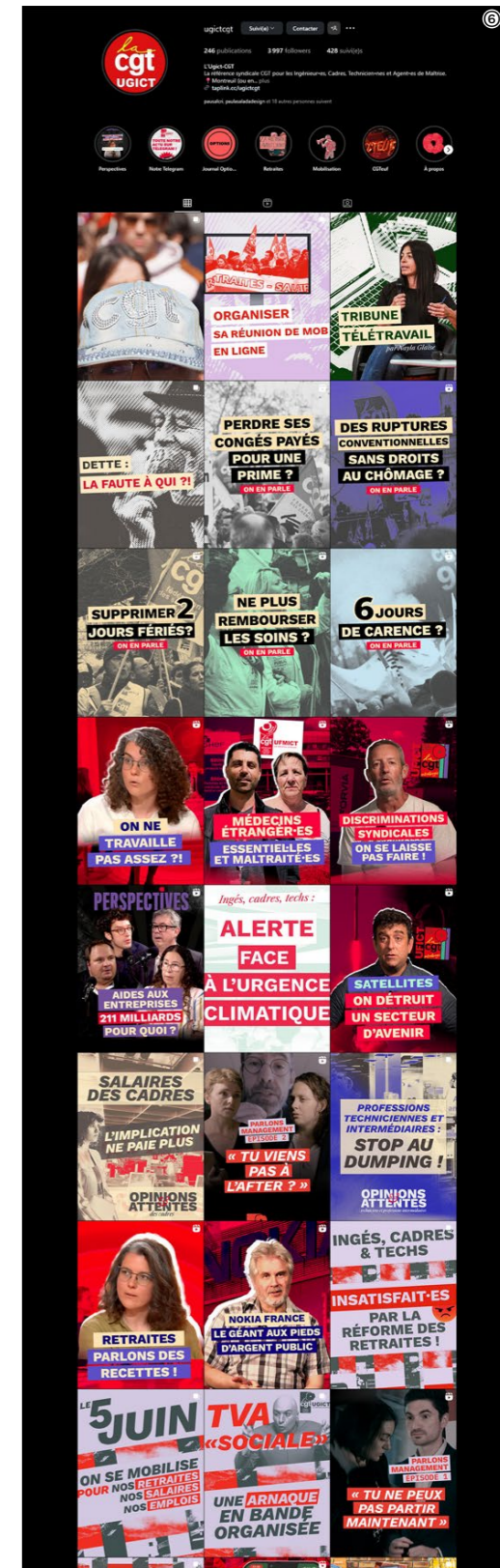
② La chaîne Youtube a été très largement développée en 2024 et 2025 avec la création de nouveaux formats et de nombreuses vidéos.

③ «Perspectives» est aussi le nom d'une chaîne créée en 2023 afin de retransmettre les débats et entretiens de l'Ugict-CGT en podcasts.



④ Avec 3000 abonné-es, la page LinkedIn de l'Ugict est également un levier important pour communiquer dans la sphère professionnelle.

⑤ À partir de 2024, la plateforme TikTok a elle aussi été investie ce qui a permis de toucher un public plus jeune et varié.



⑥ Entre 2023 et 2025, le compte Instagram de l'Ugict-CGT a doublé son nombre d'abonné-es et dépassé les 4000 followers.

3.10. Transformation du journal Options en média

La refonte du journal engagée après le congrès de 2021 visait à évoluer vers un média adapté aux enjeux du web et aux contraintes de la presse papier. Dans un contexte où la désinformation s'impose, renforcer la visibilité de l'Ugict-CGT et de son journal auprès des cadres et professions intermédiaires prend toute son importance.

Pour parachever la refonte, l'ancien site « journaloptions.fr » est devenu en juin 2025 « media-options.fr ». Il permet dorénavant à la revue d'être disponible sur tous les supports numériques en libre accès et de mieux interagir avec les lecteurs·rices.

La refonte s'est accomplie en deux temps. Le site *journaloptions.fr* a d'abord été lancée en janvier 2022 et le journal mensuel est devenu une revue trimestrielle en avril de la même année. Cela a permis d'aborder davantage de sujets sociaux, syndicaux, sociétaux, et d'adopter un rythme plus en phase avec la vitesse de l'actualité.

En faisant la part belle aux contributions d'universitaires, de chercheurs et chercheuses ou d'acteurs du monde du travail pour croiser les points de vue, la revue continue à proposer des articles, enquêtes ou reportages de qualité, assurés par une équipe renforcée. *Options* reste ainsi « *au cœur du social* », tout comme perdure depuis sa création, le « S » final pour signifier « *que plusieurs sont toujours possibles* ». Un travail est en cours pour fiabiliser les fichiers Cogitiel/ Cogétise afin que l'ensemble des syndiqué·es Ictam reçoive son exemplaire. Nous avons déjà fait progresser la diffusion de 50 000 à 70 000 exemplaires. Le Cogitiel V2 devrait permettre de lever les difficultés restantes.

Pour parachever la refonte, l'ancien site « *journaloptions.fr* » est devenu en juin 2025 « *media-options.fr* ». Il permet dorénavant

à la revue d'être disponible sur tous les supports numériques en libre accès et de mieux interagir avec les lecteurs·rices. Cette nouvelle intégration permet également une diversité de façon de traiter les sujets, par écrit, vidéo ou podcast. La création d'une identité graphique commune avec notre revue trimestrielle et une ergonomie repensée ont été au cœur de la conception du nouveau site. Les informations essentielles du moment sont mieux mises en valeur et la navigation facilitée. De nouvelles fonctionnalités font que ce site est désormais pleinement le vôtre : les affilié·es et les organisations disposent d'un accès à des pages personnelles et l'accès aux éditions professionnelles des Unions fédérales s'en trouve amélioré.

La création d'un studio d'enregistrement, auquel nos organisations ont accès, a permis de diversifier les formats (vidéos, podcasts, contenus audios) et de lancer notre nouvelle émission *Perspectives*.

Pour assurer l'information sur les mises à jour de notre nouveau média, une lettre électronique est adressée tous les quinze jours à 35 000 destinataires.



① À partir d'avril 2022, la refonte du journal *Options* sous la forme d'une revue trimestrielle a permis d'élaborer une collection élégante, de gagner en qualité et d'augmenter le tirage tout en maîtrisant le budget du journal.

② La nouvelle formule fait alterner contributions, articles et rubriques thématiques par des jeux graphiques et illustratifs hauts en couleur. *Options* n°672, 20x25,5cm, avril 2022.

③ Le site *media-options.fr* a également été conçu pour offrir confort de lecture accru, une lecture optimisée sur supports mobiles et tente de remplir un maximum de critères RGAA.

③, ④ et ⑤ La refonte du site *Options* a été l'occasion d'implémenter une architecture web intuitive et une navigation fluide. De nouvelles fonctionnalités, comme une boutique en ligne et un espace abonné·es, ont aussi été ajoutées.

3.11. L'Ugict-CGT *présente au travers de nombreux mandats.*

L'Ugict-CGT est présente dans de nombreuses instances nationales et confédérales, où elle porte les revendications spécifiques des Ictam. Ces mandats constituent des leviers d'action importants, encore sous-valorisés. Elle siège notamment au CESE au sein de la commission environnement et de la Délégation aux droits des femmes (DDFE), à l'APEC (où elle assure la trésorerie et la présidence de la commission des études), à l'Agirc-Arrco, à la CNAM, à l'ACOSS, à la CPPNI du portage salarial, au Haut Conseil à l'Égalité, au Conseil d'orientation des retraites, ou encore dans les instances de l'enseignement supérieur (CNESER, CTI, comité de suivi LMD et au CELSA depuis 2024 ...).

L'Ugict-CGT est membre fondateur d'ATTAC et continue à participer aux activités, tout comme de la Maison des lanceurs d'alerte (MLA). Dans la crise de gouvernance qu'a connu l'association, l'Ugict-CGT a joué un rôle déterminant et stabilisateur en vue de continuer et promouvoir cette activité. L'Ugict est également active à l'international avec un mandat à Eurocadres, au sein de la FMTS et à l'Unesco.

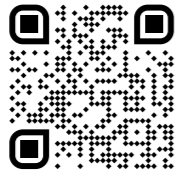
En interne, elle est pleinement impliquée dans les commissions confédérales (jeunes, femmes-mixité, garanties collectives, environnement et appareil productif). Elle a mandat pour animer la sous-commission Recherche.



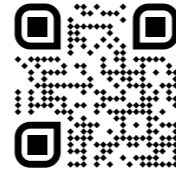


OPTIONS

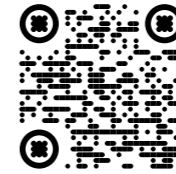
Le site de l'Ugict-CGT :



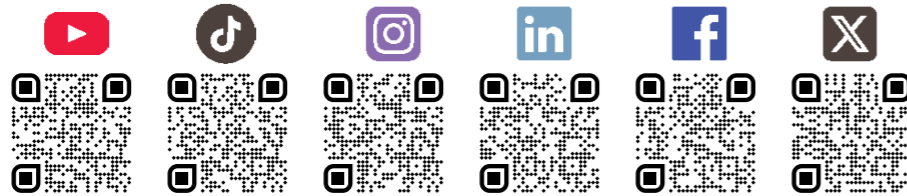
Bilan d'activité :



Le média Options



Sur les réseaux sociaux



Syndicoop, la plateforme syndicale et participative



Vos droits en forfait-jour



L'observatoire du télétravail



Manifeste environnementale



Le Radar travail environnement



Sur les réseaux sociaux



ACOSS : Agence centrale des organismes de sécurité sociale

Agirc-Arrco : Association générale des institutions de retraite des cadres -
Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés

ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

ANI : accord national interprofessionnel

CES : Confédération européenne des syndicats

CESE : Conseil économique social et environnemental

CESER : Conseil économique social et environnemental régional

CNAM : Caisse nationale d'assurance maladie

CNESER : Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche

Collectif PRE : collectif « Pour un réveil écologique »

Commission confédérale ETAP (environnement et transformation
de l'appareil productif)

CPPNI : Commission paritaire permanente de négociation
et d'interprétation

CSE : Comité social et économique

CTI : Commission des titres d'ingénieurs

DDFE : Délégation aux droits des femmes et à l'égalité (DDFE)

FMTS : Fédération mondiale des travailleurs scientifiques

GPS : groupes de protection sociale

Ictam : ingénieur·es cadres technicien·nes agent·es de maîtrise

Indecosa-CGT : Association pour l'information et la défense
des consommateurs et des salariés

INTEFP : Institut national du travail, de l'emploi et de la formation
professionnelle

MLA : Maison des lanceurs d'alerte

NFP : Nouveau front populaire

PTI : professions techniques et intermédiaires

RT&E : Radar travail et environnement

Ufict : Union fédérale des ingénieur·es, cadres et technicien·nes

Ugict : Union générale des ingénieur·es cadres et technicien·nes

Notes personnelles

A series of horizontal dotted lines for writing notes, arranged in a central white area between two red vertical bars.

Notes personnelles

* Cette édition a été réalisée
à l'occasion du 20^e congrès
de l'Ugict-CGT, organisé au
Centre Robert Schuman de Metz
du 18 au 21 novembre 2025.

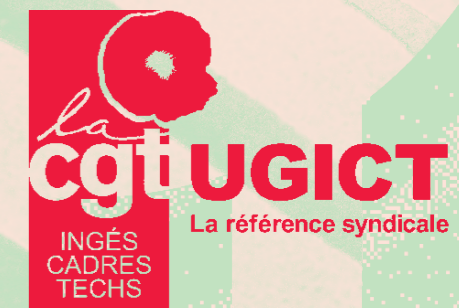
Ouvrage réalisé par la Commission
« bilan d'activité » de l'Ugict-CGT
pilotée par Fabienne Tatot et Thomas
Deregnacourt.

Photographies, conception graphique et
mise en page : Antoine Thibaudeau

Impression réalisée par l'imprimerie
Edgar.

Tirage sur papier Munken 85g./m² pour
les pages intérieures et papier Munken
210g./m² pour la couverture.

Textes composée en Bricolage Grotesk
et Work Sans pour le titrage, en
Source Serif4 pour le corps de texte
et en IBM Plex Mono pour le légendage.





20^e
congrès
Metz