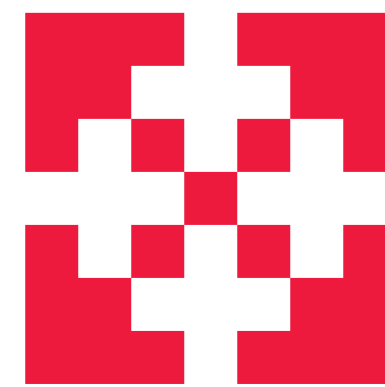


DOCUMENT *d'orientation*



DOCUMENT *d'orientation*



CGT Ingés Cadres Techs



PRÉAMBULE	006
-----------	-----

CHAPITRE I
PASSER DU REVENDICATIF À LA CONSTRUCTION DU RAPPORT
DE FORCE, LE RÔLE DE LA VIE SYNDICALE !

FICHE 01	012
Mettre en œuvre les trois dimensions de l'Ugict-CGT	
FICHE 02	014
Mettre toute l'Ugict-CGT dans les mains des Ictam	
FICHE 03	017
Agir sur nos reculs	
FICHE 04	020
Déployer l'Ugict-CGT sur le terrain	
FICHE 05	022
Mener la bataille des idées en interne comme en externe	
FICHE 06	024
Les outils de l'Ugict-CGT et la construction de la vie syndicale	

CHAPITRE II
REVENDIQUER LES OUTILS POUR CONSTRUIRE
UN FUTUR ÉMANCIPATEUR

PT.1
Reprendre la main sur la finalité de notre travail

FICHE 07	030
Face à la mondialisation accrue du travail des Ictam, internationaliser notre action syndicale	
FICHE 08	033
Faire émerger une culture de la définanciarisation des entreprises	
FICHE 09	036
Gagner de nouveaux droits permettant aux Ictam de faire vivre un management alternatif adossé à la reconnaissance de notre responsabilité professionnelle	
FICHE 10	038
Construisons les conditions d'une transition sociale et écologique juste, garantissant un développement humain durable	
FICHE 11	041
Face aux besoins humains présents et à venir, défendre une recherche financée et de qualité	

PT.2
Reprendre la main sur nos conditions de travail

FICHE 12	046
Face aux grandes restructurations du travail, reprendre la main sur l'organisation du travail	
FICHE 13	050
Combattre à la source les effets de ces restructurations sur les conditions de travail et la santé des Ictam	
FICHE 14	052
Reprendre la main sur notre temps de travail en l'encadrant et en le réduisant	
FICHE 15	054
Renforcer le combat féministe en gagnant des droits pour les femmes Ictam	
FICHE 16	056
Garantir aux nouvelles générations d'Ictam le droit de construire leur avenir en sécurité	
FICHE 17	058
Répondre à la « guerre aux seniors » par la défense de l'expérience et des conditions de travail des Ictam expérimenté-es	
FICHE 18	062
Éradiquer l'expression des idées d'extrême droite au travail en luttant contre les discriminations	

PT.3
Reprendre la main sur nos conditions de vie

FICHE 19	062
Face à la baisse de nos niveaux de pension, défendre un système de retraites financé	
FICHE 20	064
Défendre les droits collectifs des Ictam en matière de protection sociale	
FICHE 21	066
Combattre et éradiquer la précarité des Ictam	

PT.4
Reprendre la main sur nos carrières /parcours

FICHE 22	070
Face à la casse des qualifications, faire respecter et conquérir des garanties collectives attachées à nos carrières	
FICHE 23	072
Défendre les salaires des Ictam	
FICHE 24	074
Faire respecter et élargir le droit à la formation tout au long de la vie des Ictam	

PRÉAMBULE

Depuis la sortie de la pandémie, les crises se sont multipliées. L'amplification des antagonismes sociaux, politiques et géopolitiques, ainsi que le dépassement accéléré des limites planétaires, sont induites par le développement débridé du capitalisme. Nous faisons face à une crise majeure, marquée par la multiplication des guerres et des attaques contre le droit international portées notamment par les gouvernements d'extrême droite. La radicalisation irresponsable des positions des gouvernements et du patronat dans le monde conduit l'humanité dans l'impasse politique, sociale et environnementale.

Dans ce contexte, les travailleur·ses, et singulièrement les ingés, cadres, technicien·nes et agent·es de maîtrise (Ictam) du privé comme du public, doivent s'emparer de la responsabilité de faire face aux défis que nous vivons aujourd'hui et qui nous attendent demain. Du fait de la place que les Ictam occupent dans le processus de production, leur organisation collective est centrale pour pouvoir contrer les projets régressifs du patronat et des pouvoirs publics. À ce titre, leur place spécifique en tant que travailleurs·ses les amène à contribuer pleinement au développement de la lutte de classes.

Pour ce 20^e Congrès de l'Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens de la CGT (Ugict-CGT), nous avons choisi de débattre des orientations que nous devons mettre en œuvre entre 2025 et 2029 pour construire des perspectives de transformations positives pour le monde du travail d'ici à 2050.

Les défis que devra affronter le monde du travail dans cette perspective sont colossaux. Notre action collective et coordonnée, de nos lieux de travail aux institutions internationales, sera déterminante pour répondre aux défis sociaux auxquels le monde du travail va devoir faire face:

- Comment faire en sorte que les besoins liés aux changements démographiques puissent trouver des réponses de solidarité qui s'appuient sur des Ictam dont le travail sera respecté ?
- Comment s'organiser collectivement alors que le patronat et les employeurs publics cherchent à atomiser le salariat en délocalisant et en augmentant les niveaux de sous-traitance, ainsi que le recours aux formes de travail précaires et à l'individualisation des relations de travail, en appliquant une logique de rentabilité ?
- Comment réussir à se projeter collectivement dans l'avenir de notre travail en sortant du court terme imposé par le capitalisme et sa politique managériale, le Wall Street management ?
- Comment faire en sorte que les progrès techniques et de recherches permis notamment par un développement contrôlé et responsable de l'intelligence artificielle (IA) servent les besoins humains, sociaux, démocratiques et environnementaux et apportent des droits nouveaux aux Ictam ?
- Comment sécuriser socialement les Ictam en maintenant leur niveau de vie à la retraite alors que les projections de niveaux de pensions pour nos catégories sont en baisse et qu'il sera nécessaire de consacrer 20 % du PIB aux pensions en 2050 ?

Face à la montée de l'extrême droite en France et dans le monde, nous devons amplifier la mobilisation menée au printemps 2024 pour protéger les travailleur·ses de ce danger mortel :

- Comment permettre aux Ictam de retrouver le sens de leur travail alors celui-ci est de plus en plus contraint par l'austérité, l'avidité du capital et la militarisation de la production, et que la démocratie sociale recule sur nos lieux de travail ?
- Comment mettre fin à la dégradation des services publics qui accentue le recul démocratique et l'abandon des territoires et des citoyen·nes par la République ?
- Comment construire un monde de paix et de coopération alors que les gouvernements d'extrême droite, alliés au patronat le plus réactionnaire, attisent les haines entre les peuples en nourrissant les idées, discours, pratiques et organisations racistes et xénophobes ?

Nous devons remettre au premier plan le défi climatique qui menace l'avenir de la vie sur terre.

- Comment respecter la neutralité carbone prévue à l'accord de Paris en renforçant les politiques publiques et en transformant la production industrielle à partir de l'expertise des Ictam ?
- Comment réorganiser les services publics, les infrastructures et les rythmes de travail pour pouvoir faire face à une hausse des températures qui pourrait être de l'ordre de +3°C ?
- Comment prendre en charge les dégâts individuels et collectifs induits par les catastrophes climatiques de façon solidaire sans subir l'imposition de la loi du plus fort par les règles assurantielles ?

Sur toutes ces matières, il nous revient, en tant que syndicalistes de l'organisation spécifique de la CGT, de démontrer à nos

collègues qu'aucun progrès social ne pourra être obtenu sans associer les Ictam et que la construction d'un avenir émancipateur ne peut se faire que par la voie d'une action organisée et collective, en élevant le rapport de forces pouvant aller jusqu'à la grève.

Car pour pouvoir s'exprimer et défendre leurs intérêts de travailleur·ses - au même titre que les autres - face au capital et aux transformations à anticiper, les Ictam doivent avoir des droits au travail et dans la vie. Et pour les faire respecter, elles et ils doivent disposer d'une organisation qui les rassemble et les organise : l'Ugict et ses structures spécifiques dans les professions et les territoires.

Nous devons à ce titre prendre toute notre place dans la CGT pour anticiper les changements en cours dans le salariat afin de mettre en œuvre les meilleures stratégies d'organisation des Ictam :

- Comment organiser efficacement le monde du travail pour qu'il puisse gagner de nouvelles victoires sociales alors que sa composition va continuer à se transformer, notamment sous l'effet de la hausse du niveau de qualification initiale des générations futures ?
- Comment faire face à la progression du syndicalisme catégoriel et au recul parallèle de la structuration spécifique dans notre organisation ?
- Comment faire en sorte que les Ictam de la CGT soient convaincu·es qu'au sein de leurs organisations leur première priorité est d'organiser les travailleur·ses qualifié·es à responsabilité en ciblant les secteurs où elles et ils sont fortement concentré·es.
- Comment contribuer à renforcer la capacité de la CGT à organiser en complémentarité les différentes composantes du salariat pour augmenter le rapport de forces global ?

Par ces orientations, le 20^e Congrès ne vise pas à contraindre les choix de fond et de forme que les futurs congrès de l'Ugict auront à faire à horizon 2050.

Il doit cependant, en responsabilité, mettre les Ictam de la CGT en condition de débattre des grands enjeux à venir. Elles et ils doivent pouvoir construire les conditions qui permettront aux générations futures de travailleur·ses qualifié·es à responsabilité de s'impliquer dans le syndicat de classe et de masse que doit rester la CGT pour gagner de nouvelles victoires sociales.

En tant que syndicalistes, nous sommes et nous serons des passeur·ses d'histoire auprès des nouvelles générations d'Ictam. En construisant ce travail de prospective, nous œuvrons aussi à la « *double besogne* » de la CGT : réaliser les améliorations immédiates tout en préparant l'émancipation des travailleur·ses.

Il ne tient qu'à nous d'agir pour reprendre la main pour permettre aux Ictam de faire de 2050 un avenir émancipateur.

Pour cela, l'Ugict-CGT devra poser les jalons importants qui sillonneront le mandat 2025-2029 de l'organisation :

- Les échéances électorales et notamment l'élection présidentielle de 2027 et la possibilité d'une nouvelle dissolution de l'Assemblée nationale sont dans le paysage et doivent nous conduire à construire la lutte contre la tentative d'hégémonie culturelle de l'extrême droite et la possible arrivée au pouvoir de ses partis.
- La possible remise en question de directives européennes structurantes pour les Ictam (télétravail et droit à la déconnexion, IA, devoir de vigilance...).
- La renégociation de l'accord Agirc-Arrco en 2026 et la réouverture, à chaque projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS), de la bataille des retraites.
- En matière de vie syndicale, le 54^e Congrès confédéral en juin 2026 et le 5^e cycle de représentativité jalonnés par les élections dans la fonction publique et dans les très petites entreprises.

Tout au long de ce mandat, la lutte contre l'extrême droite devra être une boussole de notre action collective. Cette idéologie politique de plus en plus organisée divise les travailleur·ses, y compris en nourrissant la stratégie patronale de mise en opposition des composantes du salariat selon leur niveau de qualification et de responsabilité. Il est de notre devoir de convaincre nos collègues qu'aucun futur de progrès ne peut être construit si l'extrême droite détient le pouvoir dans la vie publique et dans les entreprises, et si ses idées se répandent dans la vie, comme au travail.

Il ne tient qu'à nous d'agir pour reprendre la main pour permettre aux Ictam de faire de 2050 un avenir émancipateur.

CHAPITRE I

**PASSER DU REVENDICATIF
À LA CONSTRUCTION DU
RAPPORT DE FORCE, LE RÔLE
DE LA VIE SYNDICALE !**

Lorsqu'un·e travailleur·se adhère à la CGT, elle et il fait le choix d'accéder à une réelle liberté d'expression individuelle et collective dans un cadre d'organisation démocratique pour débattre et décider, puis choisir ensemble les moyens d'actions appropriés les plus efficaces.

Notre organisation s'est dotée d'un édifice de structures, unions départementales et locales, fédérations, confédération et leurs déclinaisons en outils spécifiques dont la raison d'être principale est de nourrir l'activité des syndicats au plus près des travailleur·ses.

La vie syndicale vise à concrétiser cette ambition de développer les revendications en y rassemblant le plus grand nombre de travailleur·ses pour élever le rapport de forces au quotidien et changer la nature des rapports sociaux de production au travail.

Cela nécessite de définir des orientations sur deux grands champs de la vie syndicale sans lesquels le reste devient fragile : la syndicalisation et la structuration. C'est à partir de ces orientations que nous pourrons développer notre influence et notre implantation et mettre les travailleur·ses qui nous rejoignent en position de force pour agir.

L'Ugict-CGT, comme les unions fédérales (Ufict) et les commissions départementales Ugict-CGT (CD) sont engagées dans ces orientations avec comme premier apport la bataille des idées en direction des Ictam.

Que ce soit sur le terrain de la formation, de la communication ou de la multitude des initiatives proposées, nous ne touchons notre cible qu'à compter du moment où les syndicats impliqués dans une activité spécifique vers les Ictam peuvent s'approprier et décliner les contenus et démarches du champ spécifique. En retour, il revient à ces syndicats de faire remonter à l'Ugict au travers des Ufict et des CD les problématiques vécues par les Ictam sur les lieux de travail.

Partout où cela se réalise, nous voyons l'apport de la CGT servir de référence pour des catégories de travailleur·ses éloignées du fait syndical ou de la CGT.

C'est donc la synthèse que nous cherchons. Un travail en large sur les questions qui taraudent les Ictam et sa concrétisation dans les entreprises et administrations au plus près de ces personnels, sans jamais les isoler des autres travailleur·ses par un prisme catégoriel.

Notre force c'est d'être toutes et tous à la CGT ; l'Ugict-CGT étant la CGT des Ictam.

La vie syndicale est le chemin pour y parvenir et nécessite donc une attention particulière.

Mettre en œuvre les trois dimensions de l'Ugict-CGT

État des lieux

L'Ugict-CGT répond à trois fonctions que lui confie la Confédération. La première consiste à être l'outil de la CGT pour se développer dans les catégories Ictam. La deuxième fait des structures, notamment spécifiques, affilié-es à l'Ugict-CGT, l'organisation des Ictam au sein de la CGT. Enfin, la troisième fonction porte sur la réflexion politique de l'Ugict-CGT et de ses organisations spécifiques sur le salariat qualifié à responsabilité qui vient compléter l'analyse de la CGT se rapportant à l'ensemble du salariat.

Malheureusement, nous souffrons de difficultés et du manque de prise en compte du spécifique et de ces enjeux pour toute la CGT dans nos pratiques syndicales. Porter des visées émancipatrices pour tout le salariat en donnant à chacune de ses composantes la place entière et la responsabilité complète qui lui revient dans la démarche de la CGT, est un impératif pour donner à la CGT toute la dimension propre à son syndicalisme de masse et de classe.

Enjeux et stratégies syndicales

La place différente des travailleur·ses dans l'organisation de l'entreprise/l'administration ouvre une perspective syndicale de convergence réelle, à condition de développer des coopérations efficaces, responsables entre les travailleur·ses, mais aussi entre les structures de la CGT d'où s'organisent ces travailleur·ses quand elles et ils sont syndiqué·es.

C'est une condition nécessaire pour une meilleure compréhension des moyens de lutter ensemble dans un rapport des forces utile à notre syndicalisme de masse. La question que nous devons nous poser est « *quelle CGT est utile à toute la CGT ?* ». Mettre en œuvre un mode coopératif pour aider les autres à lutter devrait être notre fil conducteur, sans jamais tomber dans la délégation ni dans l'injonction à embrasser une forme de lutte et non une autre.

La coopération interprofessionnelle sur le plan territorial comme national est un appui majeur de la réussite de notre activité dans les entreprises et administrations.

La recherche d'unité syndicale avec d'autres organisations syndicales doit se concevoir à partir de sujets revendicatifs que nous estimons assez mûrs pour être gagnés à plusieurs voix dans l'intérêt des travailleur·ses.

À l'identique, certaines de nos campagnes revendicatives prennent une dimension européenne ou internationale et doivent s'appuyer sur nos organisations de coopération, comme Eurocadres qui nous permet d'avoir des échanges avec des organisations équivalentes à celles de l'Ugict-CGT dans d'autres pays.

Orientations, actions, méthodes, outils

Pour mieux coordonner les aspects interprofessionnels et fédéraux dans le champ spécifique (stratégies concrètes de syndicalisation, d'implantation et d'action), nous organiserons trois fois par an des journées des dirigeant·es de l'Ugict-CGT et des Ufict ou des référent·es Ictam pour les fédérations qui n'en ont pas encore créé.

Le besoin de coopération, notamment quand plusieurs organisations de la CGT interviennent sur un même terrain, doit se concrétiser par des échanges et des formations communes aux élu·es CGT dans les CSE/CSA/CST d'un même groupe/entreprise/administration, surtout si elles et ils sont de champs professionnels et de fédérations différentes.

Cette coopération doit permettre de mettre en place des stratégies communes de syndicalisation.

Les CD, ou à défaut les collectifs qui ont vocation à se structurer en CD, sont le bon échelon pour élaborer des listes de contacts de militant·es et responsables syndicaux·ales Ictam dans les différentes entreprises et administrations de leur territoire et s'en servir pour faciliter le lien interprofessionnel et l'implication des structures et militant·es du spécifique.

L'analyse des élections est un travail central dans notre démarche et la place des Ictam dans cet exercice est importante pour définir des actions concrètes de syndicalisation et de campagne. Sans attendre la fin de cycle de représentativité, l'Ugict-CGT consacrerait, chaque année, un temps à l'analyse des élections avec la Commission exécutive (CE). Ces états des lieux par thèmes devront impliquer les Ufict, fédérations, comités régionaux, CD et unions départementales (UD) concernées et porteront notamment sur les résultats dans les 17 métropoles, sur les secteurs où le catégoriel progresse, et sur les pratiques de vote des travailleur·ses sous-traitant·es.

Nous organiserons des temps réguliers de travail entre nos mandaté·es à Eurocadres et la direction de l'Ugict-CGT pour renouveler l'état des lieux et engager des campagnes à grande échelle sur les thèmes à fort impact social.

Mettre toute l'Ugict-CGT dans les mains des lctam

État des lieux

La faible visibilité de notre syndicalisme chez les lctam, mesurable notamment sur les moteurs de recherche, constitue une difficulté importante dans le déploiement de notre syndicalisme spécifique. Du fait de l'ambiance générale des entreprises et administrations, les lctam ont tendance à se porter vers un syndicalisme catégoriel qui les isole des autres travailleur·ses...

Options, notre magazine et notre site dédié ont été conçus par nos ainé·es comme le moyen de mener la bataille des idées chez les catégories lctam. Nous devons redonner une pleine place à ces outils dans notre activité syndicale.

Passer de l'accueil des travailleur·ses à la syndicalisation est une démarche qui prend du temps, mais nous en fait surtout gagner beaucoup.

Il est essentiel de présenter la CGT et l'Ugict-CGT aux nouveaux·elles arrivant·es dans les entreprises et administrations, et y compris chez leurs sous-traitants, et banaliser la syndicalisation, l'exercice d'une activité ou d'une responsabilité syndicale comme un droit constitutionnel libre et protégé pour toutes et tous.

Enjeux et stratégies syndicales

L'accueil et la fidélisation de nos syndiqué·es sont également au cœur de notre stratégie syndicale. Notre rôle ne se limite pas à défendre les droits des travailleur·ses, mais aussi, et surtout à rassembler de nouvelles forces, impliquer de nouveaux·elles syndiqué·es et nourrir leur engagement dans la durée.

C'est également aller à leur rencontre pour recueillir leurs besoins et leur permettre de construire leurs revendications spécifiques. Cela garantit la continuité de l'organisation, sa vitalité démocratique, l'élargissement et le renouvellement de ses forces comme de ses responsables.

C'est aussi un antidote à un activisme qui n'organise pas notre activité syndicale et qui devient source d'inefficacité et de déconnexion avec les travailleur·ses.

C'est d'abord le choix de la CGT, au travers de l'Ugict-CGT, de mener la bataille d'idées auprès des lctam pour contrer l'hégémonie culturelle et politique du patronat et de ses avatars managériaux.

S'assurer de rendre l'engagement syndical compatible avec l'activité et la responsabilité professionnelle des lctam en anticipant sur le risque de conflits relationnels est un enjeu pour favoriser l'implantation de notre syndicalisme dans toutes les sphères d'une entreprise ou d'une administration.

Nous devons former les lctam dès l'adhésion, inlassablement, et sur des questions adaptées à leur niveau de qualification, de responsabilité et à leurs besoins spécifiques.

Mobiliser les lctam commence souvent par faire connaître les mobilisations de leurs homologues d'autres secteurs.

Il nous faut dès lors réfléchir avec elles et eux sur la portée de leurs actions et ce en quoi elles et ils pourraient se saisir de nouvelles formes d'actions pour s'engager dans une lutte qui concerne leur propre condition de travailleur·ses.

Pour s'adresser à elles et ils, l'Ugict-CGT a mis en place un collectif « *Jeunes diplômé·es* » dont la feuille de route est proposée par ce dernier, puis débattue et décidée au sein de la CE de l'Ugict-CGT, au même titre que les autres collectifs.

Ce collectif doit servir à impliquer de jeunes diplômé·es en début de carrière sur les sujets de préoccupation qui les concernent en faisant l'expérience de l'engagement syndical et la découverte des structures professionnelles et territoriales de la CGT à partir desquelles, elles et ils peuvent s'organiser.

Les organisations de l'Ugict-CGT, CD et Ufict ou UD et fédérations à fortes concentrations d'lctam, seront sollicitées pour désigner de jeunes camarades pour coordonner l'activité de ce collectif.

Les lctam aux contrats et statuts précaires sont une catégorie qui augmente et leur place dans notre organisation est posée. L'Ugict-CGT posera le sujet à l'occasion des Rencontres d'*Options* sur la précarité chez les lctam et les repères de notre nouveau statut de ces travailleurs·ses.

Nous devons également faire de la continuité syndicale un enjeu de réussite du passage d'un syndicalisme actif à retraité chez les lctam, mais aussi, dans la vie active, au sein des organisations et en cas de changement d'employeur.

Orientations, actions, méthodes, outils

Il nous faut :

- ≡ Systématiser et soigner le premier contact, notamment l'accueil des travailleur·ses.
- ≡ Encourager l'adhérent·e à s'impliquer dans toutes les dimensions de la vie de son syndicat ou de sa section.
- ≡ Multiplier les formations d'accueil des nouveaux·elles syndiqué·es (FANS).
- ≡ Mettre en place un processus continu de prise de contact régulier entre le syndicat et ses adhérent·es pour les fidéliser.
- ≡ Il est nécessaire et impératif de valoriser l'implication des militant·es et de la faire reconnaître par le collectif.

Il y a trop de focalisation sur ce qui ne va pas. Nous devons inverser cet état d'esprit pour réfléchir à partir de la qualité de l'engagement dans notre activité. C'est d'autant plus essentiel, qu'elles et ils évoluent en milieux professionnels difficiles et peu réceptifs à nos idées.

- Recenser les pratiques vertueuses mises en œuvre par les organisations Ugict-CGT et CGT sur plusieurs thèmes : pratiques permettant aux Ictam de concilier vie professionnelle, personnelle et syndicale, pratiques permettant d'impliquer les Ictam isolé-es dans les syndicats généraux (ex. collectifs Ictam), pratiques permettant d'anticiper et de résoudre les conflits managériaux et relationnels au travail, etc.
- Utiliser le « Pas à pas » sur le développement de l'activité spécifique sur le terrain par les bases syndiquées. C'est l'outil confédéral qui met en lumière simplement les pratiques syndicales permettant de syndiquer, développer l'audience, implanter et structurer. Il sera largement mis à disposition dans l'organisation.
- Développer les points rencontres/accueil avec les Ictam dans les unions locales (UL), UD et les structures professionnelles en territoires.
- Créer des modules thématiques en présentiel et distanciel de 1h30 maximum sur des thèmes en prise avec les aspirations des Ictam pour les rassembler et débattre sur la pause méridienne ou en afterwork (moment convivial après le travail).

La communication a tendance, pour gagner du temps, à être globalisée, voire globalisante au point d'effacer les points d'analyse du message qui visent la diversité du salariat d'une entreprise.

C'est prendre le risque d'une perte d'efficacité dans la communication et de voir des Ictam notamment se sentir ignoré-es par notre message et de rester en marge d'une initiative ou d'une action.

Cette attention sera également au cœur de la formation communication que l'Ugict-CGT va développer.

L'Ugict-CGT travaillera à un meilleur référencement de nos sites.

Faire de la lettre d'information numérique de l'Ugict-CGT, l'« *Activité spécifique de la semaine* » (A2S), la colonne vertébrale de la promotion et de la mutualisation de l'activité des structures spécifiques à destination de toutes les militantes du champ spécifique.

Cela doit nourrir les différentes approches à destination des Ictam et permettre de développer un lieu de mise en commun de toutes les expériences menées.

Agir sur nos reculs

État des lieux

L'activité de l'Ugict-CGT repose en large partie sur la continuité des plans et actions menés pour faire de la vie syndicale le meilleur remède à la discontinuité de nos efforts. Nous vivons trop souvent des élans qui s'essouffent dans la durée faute d'être pensés comme une préoccupation permanente de l'organisation.

C'est pour cela que notre vie syndicale exige des stratégies et des plans de travail qui constituent l'activité en propre des organisations du spécifique sur la syndicalisation, la structuration, les élections professionnelles et l'affiliation.

Ce sont les éléments structurants de la vie syndicale permettant d'agir sur notre représentativité et notre capacité d'action.

Deux réalités se contredisent encore trop dans la CGT. D'une part, le nombre d'Ictam qui nous rejoignent progresse, tandis que d'autre part l'affiliation à l'Ugict-CGT stagne, voire certaines années recule, malgré la mise à disposition d'outils d'aide à l'affiliation.

On ne peut continuer à laisser de côté des ingés, cadres, techs dans la CGT sans les informer, les affilier tel que cela est prévu aux statuts, les impliquer et les mettre en responsabilité sur l'enjeu du syndicalisme spécifique pour ces catégories de travailleur-ses.

Il est également essentiel de connaître les raisons du départ des Ictam de la CGT et de les confronter avec les sujets locaux et nationaux qui en seraient la cause.

Enjeux et stratégies syndicales

En prenant le temps d'analyser nos insuffisances et parfois nos reculs, nous reposons la question de l'intégration des Ictam dans nos syndicats et du type d'activité à mener avec elles et eux.

Nous créons des espaces à partir desquels elles et ils prennent part aux luttes en partant de leurs conditions réelles de vie.

Nous portons l'ambition de développer les mobilisations des Ictam dans tous les champs professionnels en leur laissant la latitude de définir leurs revendications et de choisir les modes d'action les plus adaptés.

Orientations, actions, méthodes, outils

La communication et les stratégies numériques sont des vecteurs incontournables de la mobilisation des lctam aujourd'hui. Les communications qui englobent toutes et tous les travailleur·ses au nom d'une vision de classe sans discernement peuvent faire l'impasse sur les conditions spécifiques de chacune des catégories de travailleur·ses. Nous devons mieux articuler les communications caractéristiques de l'activité spécifique avec celles du syndicalisme général.

Nous devons agir en direction des lctam pour lever les craintes sur les risques réels de sanctions de la part des employeurs et rendre compréhensibles les limites de leur pouvoir disciplinaire et les moyens de les faire respecter. Cette question doit être impérativement abordée lors de la syndicalisation d'un·e nouvel·le adhérent·e lctam dans les syndicats.

Dans le prochain mandat, l'Ugict-CGT s'emploiera à produire tous les éléments pour empêcher les discriminations et sanctions disciplinaires faites aux lctam syndiqué·es, et faciliter leur appropriation de la grève et des différentes formes de lutte, car quand les lctam se mettent en grève, elles et ils participent à élever le rapport de forces.

L'enjeu est surtout de redonner à penser et agir « collectif » dans une population fortement individualisée entre autres par le Wall Street management.

La trop lente syndicalisation des lctam relève notamment de la non-concrétisation des adhésions en ligne à la CGT (plus d'une sur deux) alors qu'elles ont représenté environ 13,5 % du total en 2023. Les commissions départementales recevront chaque mois la liste des adhérent·es lctam en ligne. Charge à elles de vérifier la concrétisation de l'adhésion avec l'animateur·rice à la vie syndicale de leur UD et le syndicat identifié.

Les membres de la commission exécutive participeront aux visioconférences hebdomadaires du dispositif transitoire d'adhésion (DTA) pour les nouvelles adhésions en ligne. Les Ufict et Commissions départementales seront sollicitées dans le mandat sur leurs propositions pour améliorer ce dispositif pour les lctam.

Les éléments pénalisants auxquels toute la CGT doit faire face sont de plusieurs ordres :

- ≡ Absence d'accueil des nouveaux·elles adhérent·es.
 - ≡ Manque de formation dans les premiers mois d'adhésion (accès et contenu).
 - ≡ Défaut de structuration qui aggrave la situation des isolé·es et éloigne les lctam d'une activité spécifique en prise avec leurs aspirations et leur engagement.
- Pire, nous constatons un recul des structures spécifiques dans l'organisation – justifié par une « *logique de mutualisation des moyens* » ou par une conception réductrice d'une CGT « *une et indivisible* ». Or, lorsque les lctam disposent de cadres d'organisation adaptés, la syndicalisation progresse, la CGT est plus visible dans ces catégories et les savoir-faire militants spécifiques sont mieux transmis. Face à cela, nous impulserons une stratégie forte de structuration, notamment en valorisant les victoires obtenues grâce à l'activité spécifique.

Malgré nos décisions de congrès et nos statuts, nous faisons face à un faible engouement et à une certaine incompréhension sur les enjeux de l'affiliation à l'Ugict-CGT par certain·es responsables syndicaux·ales.

La notion de déserts syndicaux peut s'appliquer aussi à des lctam syndiqué·es, non affilié·es, et pourtant organisé·es dans un syndicat ou une section sans que leur situation spécifique et leurs réalités professionnelles ne soient jamais prises en compte par la structure CGT. Leur situation revient alors à une forme d'invisibilisation au sein-même de la CGT.

Une analyse des raisons qui poussent les lctam à quitter la CGT est aussi essentielle. Faire un état des lieux régulier pour identifier les raisons qui poussent à ces départs nous permet de savoir où et comment agir sur ces phénomènes qui ne sont pas tous des sujets d'individus. Exemple, questionnaire type à disposition des syndicats lors de démission d'un·e adhérent·e.

Par ailleurs, conserver un lien malgré le départ d'un·e adhérent·e, dans des formes adaptées et notamment dans le cadre des élections professionnelles, permet de maintenir un contact quand c'est possible, pouvant aller jusqu'à la réadhésion.

Nous devons lutter contre la déconnexion progressive de l'adhérent·e à son syndicat.

Pour améliorer nos pratiques militantes, notamment pour ce qui relève de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), les racismes, l'homophobie et les discriminations dans leur ensemble, la CE sera formée aux luttes contre les VSS et contre les racismes et les idées d'extrême droite.

La direction de l'Ugict-CGT travaillera, aux côtés de la Confédération, à la construction d'un dispositif interne de prise en charge des situations de discrimination.

Nous devons également faire connaître l'activité des pôles de l'Ugict-CGT à l'ensemble des lctam, notamment en faisant coopérer les pôles techs, cadres et autres collectifs revendicatifs thématiques des Ufict avec ceux de l'Ugict-CGT.

Nous devons œuvrer à la reconnaissance des parcours syndicaux dans la pratique des promotions professionnelles. En lien avec le secteur chargé des discriminations à la Confédération, l'Ugict-CGT, via son secteur Droits, libertés, actions juridiques (DLAJ), sollicitera les Ufict et les fédérations à forte concentration d'lctam pour identifier les bonnes pratiques.

Nous promouvrons également le parrainage syndical et une méthodologie basée sur des vidéos, des tutoriels, des outils, de la cartographie (à partir des outils confédéraux), notamment auprès des Ufict fortement structurées (Fnme, Services publics, Ufcm, Ufc Fapt, etc.).

Déployer l'Ugict-CGT sur le terrain

État des lieux

Nos forces sur le terrain sont comptées et les militant·es lctam sont souvent engagé·es dans de multiples responsabilités syndicales. Elles et ils souffrent d'un manque de disponibilité et de moyens pour faire vivre le champ du syndicalisme spécifique CGT.

Dans un monde du travail en constante mutation, l'enjeu de la représentativité syndicale est plus crucial que jamais. Les élections professionnelles sont une occasion clé de mesurer l'audience de la CGT au sein des entreprises et administrations. Cela permet d'évaluer l'impact d'un syndicalisme porté par l'Ugict-CGT et notre rapport de forces chez les lctam.

Les résultats récents montrent des disparités significatives selon les métiers, les genres, les sites géographiques et les tranches d'âge des travailleur·ses.

Ces écarts posent des questions sur la pertinence perçue de nos revendications, de l'efficacité de nos stratégies de mobilisation et reflètent une nécessité d'adapter nos actions et nos messages pour répondre aux besoins spécifiques de ces composantes du salariat dans toute leur diversité.

Renforcer notre audience électorale est donc une condition indispensable pour consolider notre rôle d'acteur dans la défense des droits des travailleur·ses, en veillant à ce que nos actions soient adaptées aux diversités professionnelles.

Enjeux et stratégies syndicales

C'est un choc de coopération dont nous avons besoin pour mieux travailler ensemble. Nous comptons trop de spécialistes des institutions représentatives du personnel (IRP) enfermés dans des thématiques et un mode de fonctionnement plutôt cloisonné qui pousse à se focaliser sur ce cadre de l'action syndicale.

Nous avons besoin de penser notre activité au-delà de l'approche centrée sur les moyens. Les nouveaux outils de communication donnent des possibilités qui ne peuvent remplacer la pratique du terrain, mais aident à la préparer et tisser un réseau de contacts qu'il faut ensuite organiser, notamment à travers la construction d'espaces propices au développement de liens sociaux (par exemple les activités sociales et culturelles).

L'analyse des résultats électoraux est un exercice incontournable pour définir les plans de renforcement de nos organisations et mieux réussir nos stratégies de déploiement. Pour s'en saisir correctement, nous devons continuer de déployer la formation « *Gagner les élections dans les collèges 2 et 3 et les catégories A et B* », y compris dans les Ufict, pour généraliser la prise en compte du syndicalisme spécifique, de ses pratiques et de ses enjeux dans l'activité régulière des syndicats et de leur coordination par les Ufict ou les CD. Un travail de ciblage des stages « *Gagner les élections* » sera réalisé avec les Ufict et les CD pour répondre aux besoins des bases.

Le déploiement du CoGiTiel V2 sera une opportunité pour resserrer les liens avec les responsables à la vie syndicale des structures de la CGT et en particulier des Ufict et CD.

Orientations, actions, méthodes, outils

L'Ugict-CGT organisera, en lien avec les Ufict, les fédérations à forte concentration d'lctam et les CD et/ou UD des 17 métropoles, l'Ugict-CGT organisera, et en présence de la direction confédérale, des États généraux des bases syndicales du spécifique (syndicats, sections) pour approfondir l'état des lieux et discuter de la mise en œuvre des orientations du 20^e Congrès.

L'animation des CD devra prendre une dimension plus « *activement opérationnelle* » et mettre la pratique syndicale en direction des lctam au service des syndicats et sections dans les territoires pour une meilleure activité dans les entreprises et les administrations.

Une pleine coopération entre l'ensemble des bases (syndicats ouvrier·es, employé·es, mixtes ou spécifiques) est primordiale pour faire reculer les déserts syndicaux et améliorer notre implantation.

Pour cela, nous proposerons à nos CD de tenir des permanences lctam dans les UL et UD avec, chaque fois que possible, l'appui des conseiller·es prud'hommes de la section encadrement et des mandaté·es régionaux·ales Apec.

Nous ferons de nos Ufict et CD des référentes de la structuration de l'activité spécifique. Elles devront être en capacité de guider les débats qui conduisent au choix de la plus pertinente organisation.

Pour intégrer plus de camarades des Ufict et des CD dans les pôles et collectifs de l'Ugict-CGT, une présentation type et un organigramme seront diffusés largement.

- ≡ L'Ugict-CGT dédiera des temps de la vie syndicale à l'analyse des élections professionnelles intervenues dans l'année passée, dans le cadre des conseils nationaux (CN).
- ≡ L'Ugict-CGT travaillera avec les Ufict en priorité sur les plus grosses entreprises de France avec l'objectif de créer une activité spécifique structurée dans chaque siège avec un collectif, une section, puis un syndicat, après décision des lctam.
- ≡ L'Ugict-CGT organisera un moment privilégié de renforcement au travers d'une large initiative de syndicalisation à la Fête de l'Humanité, comme en 2024 et 2025.
- ≡ L'Ugict-CGT déploiera des formations de formateur·rices du stage « Gagner les élections dans les collèges 2 et 3 et les catégories A et B », pour permettre à toute la CGT de déposer partout des listes afin que les lctam puissent voter pour la CGT.

L'expérience de massification de cette formation par l'UFC-Fapt démontre la pertinence et la portée d'une telle démarche, qui sera valorisée.

L'Ugict-CGT prend très au sérieux la situation des camarades impliqués dans l'activité spécifique de leur fédération ou UD et portera une exigence de moyens dédiés (y compris via des accords-types de mise à disposition) pour assurer sa pérennisation au service de l'implication des lctam dans le rapport de forces.

Mener la bataille

des idées en interne

comme en externe

État des lieux

Nous devons agir sur l'image de la CGT dans le cadre de la bataille des idées. Trop souvent renvoyée à une culture ouvriériste, la CGT doit pouvoir être appréciée par toutes les travailleur·ses pour ce qu'elle est concrètement (le syndicat de toutes les travailleur·ses). La place des lctam dans nos rangs est une longue histoire qui se mêle à celle des évolutions du salariat.

Nous sommes riches de cette histoire et de la variété de nos personnalités, parcours et responsabilités. Loin d'être monolithiques, la CGT et son Ugict-CGT ont développé des expertises solides sur les mécanismes d'exploitation que vivent les lctam.

Nous sommes une référence qui dérange le patronat, et les employeurs publics, lesquels s'emploient massivement à éloigner les travailleur·ses qualifié·es à responsabilité de la CGT et de son Ugict-CGT. Nous devons nous employer à ce que cette réalité soit mieux valorisée en interne de notre organisation CGT et prise en compte dans les décisions de nos organisations.

L'existence de l'Ugict-CGT au sein de la CGT est une garantie pour les organisations de notre confédération, de pouvoir représenter l'ensemble des composantes du salariat et d'assurer l'implication de chacune au sein de leurs instances de direction. Elle vise à éviter deux écueils : le repli catégoriel et la mise sous tutelle des organisations spécifiques.

Cette visée est constitutive d'une volonté syndicale profonde : celle d'organiser les lctam dans une lutte de classe et de masse qui reconnaît leurs spécificités pour les impliquer dans une lutte d'ensemble des travailleur·ses.

En œuvrant dans ce sens, la CGT et son Ugict-CGT contrarient les stratégies patronales et catégorielles qui non seulement les isolent, mais les exposent à des reculs sociaux majeurs.

Ainsi inscrit·es dans le rapport de forces les lctam participent à développer des fronts de luttes sociales pour élever l'exigence de satisfaire aux besoins sociaux de l'ensemble du monde du travail.

Très souvent engagé·es dans un rapport personnel au travail, et du fait d'une plus grande autonomie dans l'exercice de leurs responsabilités professionnelles, les lctam sont abreuvé·es le plus souvent d'une vision uniforme des enjeux de l'entreprise, de l'économie et des rapports sociaux selon les intérêts du patronat. L'Ugict-CGT développe une vision alternative propre aux réalités des lctam qui ouvre un espace de prise de conscience utile à notre démarche syndicale.

Enjeux et stratégies syndicales.

Depuis quelques mois, les productions de l'Ugict-CGT sont intégrées aux canaux de communication militants de la Confédération. Qu'il s'agisse de formation, d'initiatives ou de campagnes revendicatives, nous prenons une place plus conforme aux enjeux de complémentarité du spécifique avec l'activité générale.

En permettant cela dans toutes les organisations, ce sont les lctam qui sont reconnus comme partie intégrante du syndicalisme de masse et de classe. Nous devons décliner ces coopérations, y compris dans toutes les UD et UL comme dans les fédérations où cela n'existe pas.

Les baromètres annuels de l'Ugict-CGT sur les professions intermédiaires et techniciennes comme celui sur les cadres sont des outils qui gagneraient à être plus utilisés. La présentation aux Ufict et CD initiée en 2024 démontre la pertinence de les vulgariser dans les organisations du spécifique et de mettre en haut de la pile de notre activité la prise en compte du ressenti de nos catégories.

Au côté de l'esprit de coopération et du besoin de responsabilité collective sur la démarche spécifique, se posent aussi nos aptitudes à la lucidité. Il ne peut plus y avoir de campagne ou de démarche syndicale qui ne fasse l'objet d'une évaluation de sa portée et de son efficacité au regard des objectifs syndicaux que nous nous fixons.

Mener une politique des cadres syndicaux·ales conjointe entre les Ufict et l'Ugict-CGT doit servir à préparer le terrain à l'engagement de militant·es du spécifique en respectant les besoins mutuels des organisations.

Orientations, actions, méthodes, outils

Sur le mandat l'Ugict-CGT :

- ≡ S'attachera à intégrer les enjeux du spécifique dans la formation des premier·es responsables CGT et à organiser le stage « *Les lctam dans la CGT : pourquoi, comment ?* » dans les 17 métropoles, sous la responsabilité des référent·es Ugict-CGT dans les comités régionaux.
- ≡ Fera des Rencontres d'*Options* un moment d'appropriation collective aux champs revendicatifs des lctam.
- ≡ Valorisera l'activité et les travaux des pôles dans les structures spécifiques des fédérations et des UD.
- ≡ Nos stratégies numériques, de communication, juridique, de déploiements dans les sièges des plus grandes entreprises... doivent être connues de toutes et tous pour leur permettre de se diffuser jusque sur les terrains syndicaux.

Le nouveau site media-*Options*.fr est l'outil de toute la CGT pour mener la bataille des idées chez les lctam. Refait depuis début 2025, ce site doit être promu partout dans l'activité en entreprise et administration.

Les outils de l'Ugict-CGT et la construction de la vie syndicale

État des lieux

La communication se doit d'être au service de la syndicalisation. Ce sont les débats emmenés par les Ufict et les CD et les décisions prises au sein de la direction de l'Ugict-CGT qui permettent de concevoir les nombreux outils mis à disposition des organisations.

En élevant la bataille des idées, appuyés sur de la formation syndicale, les engagements de l'Ugict-CGT n'ont de sens que dans la mesure où ils peuvent servir à armer les militant·es à déployer une multitude de leviers et d'actions au plus près des Ictam.

Le rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les discriminations syndicales, et plus récemment le mémento du Défenseur des droits sur ce sujet nous obligent à prendre en considération l'un des freins les plus importants à l'engagement des Ictam.

La culture antisyndicale et les discriminations qu'elle entraîne doivent trouver des antidotes dans des textes légaux dans une stratégie syndicale à même de la combattre.

Enjeux et stratégies syndicales

Le « *Pas à pas* » (guide pratique confédéral) est un premier point d'appui méthodologique pour construire l'activité spécifique et devra être complété par d'autres outils accessibles à tou·tes.

La communication est un outil de vie syndicale qui doit, au-delà du message, nous permettre d'identifier « *les relais d'influence* » des collectifs auxquels nous nous adressons afin de les impliquer dans notre démarche de proximité.

De plus, la communication recèle une multitude d'outils pour établir des liens avec les Ictam et notre sphère d'influence commence par un choix délibéré d'organiser, y compris celles et ceux des travailleurs·ses qui portent un intérêt manifeste à nos publications.

Le développement d'activités sociales et culturelles conformes à nos valeurs et correspondant aux aspirations des Ictam peut être un point d'appui pour la syndicalisation.

En matière de discriminations, l'Ugict-CGT porte la revendication d'une négociation paritaire interprofessionnelle d'un texte opposable qui garantisse le droit syndical à toutes et tous les travailleurs·ses, quelles que soient ses responsabilités dans l'entreprise.

En interne, la vie syndicale repose sur la participation de toutes et tous et donc une juste répartition des responsabilités et des moyens entre les femmes et les hommes au sein de notre organisation.

L'Ugict-CGT doit continuer à promouvoir sa politique de formations et d'études autour des enjeux de lutte contre toutes les discriminations et les idées d'extrême droite.

Elle œuvre pour une pleine égalité et une totale inclusion entre ses adhérent·es et militant·es.

Orientations, actions, méthodes, outils

Nous amplifierons notre communication vers l'externe et l'interne, avec l'objectif de mettre à disposition des organisations impliquées dans l'activité du spécifique, les outils et moyens dont l'Ugict-CGT dispose.

L'Ugict-CGT produit beaucoup pour l'externe. Il est essentiel de les rendre accessibles et appropriables par l'ensemble de nos militant·es et des salarié·es afin de renforcer la connaissance de notre activité, de nos analyses et de nos revendications.

Nous continuerons à agir sur l'effet de saturation de certains modes de communication, mais aussi de nos publications parfois trop lourdes en contenu. La piste du développement d'un outil accessible et central (application « Ugict-CGT ») sera étudiée.

Dans le cadre d'une stratégie, savoir évaluer sa communication, savoir la diversifier nécessite :

- D'apprendre à définir des populations cibles et choisir des formats et médias qui les touchent.
- De développer un panel de communication avec des supports variés et adaptés aux différentes catégories de travailleur·ses à toucher.
- De s'appuyer sur des ressources « *professionnelles* ».
- De former à la communication Ugict-CGT avec un objectif d'efficacité et de simplicité, incluant de savoir créer ou faire vivre un site Internet.

Nous décidons de :

- ≡ Proposer des événements avec les Ufict et CD sur des thèmes et enjeux d'actualité transversaux (IA, lutte contre les idées d'extrême droite, environnement, temps de travail, éthique...).
- ≡ D'impulser dans les territoires des espaces de sociabilité afin de briser l'isolement des lctam et des journées d'étude sur des thèmes de société (gentrification, logement...) en lien avec la recherche universitaire.
- ≡ Créer des communautés en ligne pour diffuser une vision progressiste et proactive de problématiques particulières et des réponses possibles.
- ≡ Communiquer sur les victoires des lctam dans les différents champs professionnels.
- ≡ Faire de l'A2S la colonne vertébrale de la mutualisation et des coopérations de l'activité spécifique.
- ≡ Développer les consultations / enquêtes consciencisantes / webinaires (séminaires en distanciel) / informations syndicales en visioconférence.
- ≡ Construire et promouvoir un réseau de référent·es communication animée par un·e responsable communication Ugict en lien avec le service de communication Ugict-CGT.
- ≡ Contourner les restrictions dans le champ professionnel sur l'utilisation de certains médias (mails...), ou au contraire imposer le droit des syndicats de communiquer par mail en direction des travailleurs·ses en tentant d'installer un usage ou de contester les interdictions à l'occasion d'une initiative par exemple (*ex. accord européen sur la transformation numérique des entreprises : pour un dialogue social technologique et le droit à communiquer en entreprise*).
- ≡ Se saisir de toutes les négociations de Protocoles d'accord préélectoraux (PAP) pour gagner de nouveaux droits et moyens de communiquer dans l'entreprise ou l'administration.

Nous décidons en outre :

- ≡ D'installer un présentoir Ugict-CGT dans la boutique NVO pour diffuser *Options* en vente libre au numéro avec QR code pour les abonnements hors affiliation.
- ≡ De faire connaître la boutique Ugict-CGT en ligne chez Rivet.
- ≡ De présenter un bilan annuel de la communication Ugict-CGT au Conseil national.

Nous faisons évoluer Syndicoop pour proposer un outil numérique de mutualisation des moyens de communication des organisations de l'Ugict-CGT. Cette plateforme coopérative est un lieu de mise en commun de ressources et outils pratiques visant à favoriser l'interaction entre les organisations du spécifique. Dans le cours du prochain mandat, l'Ugict-CGT impliquera un maximum de structures à l'évolution de Syndicoop.

De proposer d'installer des référent·es communication dans les CD et Ufict pour coopérer et répondre au mieux aux besoins de communication de toute l'activité spécifique.

S'agissant de la formation syndicale spécifique (formations de l'Ugict-CGT et des Ufict et CD), elle doit être largement promue dans l'ensemble des organisations. Elle vise à répondre aux besoins des réalités du spécifique dans le travail, y compris dans leurs dimensions juridiques.

L'Ugict-CGT poursuivra ses réflexions avec la CE autour du devoir de loyauté, de la responsabilité juridique des encadrant·es, des discriminations, etc. pour élever notre niveau d'actions sur ces questions qui représentent un moyen supplémentaire de syndicalisation.

Les informations sur les formations Ugict-CGT sont diffusées de manière semestrielle sur le site de l'Ugict-CGT ainsi qu'à l'occasion des Conseils nationaux Ugict-CGT et Comités confédéraux nationaux (CCN).

L'A2S (newsletter sur l'Activité spécifique de la semaine) mensuelle spéciale formations et stages de l'Ugict-CGT pourrait inclure les stages des Ufict et CD.

Nous visons à élaborer un parcours de formation syndicale Ugict-CGT, de l'adhésion à la prise de responsabilité et de mandat, en lien avec les besoins des Ufict et des CD, en veillant à le rendre le plus accessible possible dans les bases syndicales.

- ≡ Continuer le déploiement des formations « *Gagner les élections dans les 2^e et 3^e collèges et catégories B et A de la fonction publique* », ainsi que celle dispensée aux premier·es dirigeant·es d'organisations, « *Être responsable Ugict-CGT* ».
- ≡ Vulgariser et donner la pleine dimension aux générateurs d'enquêtes disponibles à l'Ugict-CGT.

Faire vivre et valoriser les sites internet dédiés, les webinaires, les baromètres, etc.

L'Ugict-CGT s'est dotée d'un studio pour réaliser des podcasts et des vidéos. Cet outil sera pleinement mobilisé pour aider les organisations spécifiques en lien avec l'Ugict-CGT à communiquer.

Agir contre les discriminations syndicales en poursuivant le travail de l'Ugict-CGT autour des méthodes de détection des traitements discriminants de militant·es avec une veille sur les signaux faibles et la connaissance des règles juridiques en la matière.

La méthode vise aussi à rendre compatible une responsabilité syndicale ou un mandat avec son activité professionnelle en faisant prendre en compte par l'employeur l'adéquation entre temps de présence et charge de travail.

L'Ugict-CGT produira aussi son premier rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes dans les rangs des organisations spécifiques en 2026. Elle le présentera lors d'un CN.

Nous poursuivons nos demi-journées d'étude thématiques de la CE Ugict-CGT pour être au cœur des préoccupations des lctam et des enjeux sociaux et sociétaux qui les concernent.

CHAPITRE III

**REVENDIQUER LES OUTILS
POUR CONSTRUIRE
UN FUTUR ÉMANCIPATEUR**



Partie 1

*Reprendre la main sur
la finalité
de notre travail*

Face à la mondialisation accrue du travail des Ictam, internationaliser notre action syndicale

État des lieux

Notre travail prend place dans une économie capitaliste de plus en plus mondialisée :

- Le capital des entreprises françaises du CAC 40 est détenu à 40,3 % par des investisseurs étrangers, tandis que 77,3 % de leur chiffre d'affaires est réalisé hors de France, en partie grâce à la mondialisation. À l'exemple de Legrand, dont le capital est détenu par des non-résidents avec un chiffre d'affaires réalisé à 75 % à l'étranger (180 pays).
- Les événements géopolitiques, comme les conflits armés et la pandémie, ont eu un impact direct et fort sur l'économie française du fait de cette internationalisation accrue. Le patronat a pris prétexte de ces événements pour réaliser des profits en augmentant les marges.
- Les délocalisations et la concurrence mondiale fragilisent les droits des travailleur·ses, notamment les Ictam, et provoquent une précarisation accrue à travers une mise en concurrence sociale et environnementale. À titre d'exemple (Renault, IBM, Sanofi ou Alstom...) plusieurs groupes ont externalisé ou délocalisé leur Recherche et Développement.
- Le droit international et européen, via des conventions de l'OIT et des directives, peut jouer un rôle dans la protection des travailleur·ses : sur la transparence salariale, le devoir de vigilance, la durabilité (CSRD), etc. C'est aussi le champ de bataille sur lequel le patronat se déploie pour démanteler nos services et le droit français reste limité face aux stratégies d'optimisation des multinationales. Les stratégies perfides de mise en concurrence entre sites européens, façon IBM ou Dassault Systèmes, du même groupe prolongent ce démantèlement du droit social.

- Par ailleurs, le patronat des grandes entreprises bénéficie des aides publiques et de la diplomatie économique au détriment des droits des travailleur·ses. L'ubérisation des fonctions d'encadrement et d'ingénierie participe largement à la précarité de cette composante des travailleur·ses et à une liquidation en règle de notre modèle social.
- Dans leur travail les Ictam interagissent de plus en plus régulièrement avec l'étranger : des années d'échanges dans le contexte de la formation initiale, aux projets internationaux menés avec des équipes basées dans d'autres pays, notre travail est fortement lié à celui que mènent d'autres Ictam à travers le monde.

Enjeux et stratégies syndicales

Le patronat s'organise au niveau international via les multinationales. Dans un contexte de mondialisation du travail, l'Ugict-CGT doit structurer ses actions à l'échelle internationale pour créer un rapport de forces global. La coordination entre syndicats européens, voire internationaux, est cruciale pour défendre les droits des travailleur·ses, en particulier des Ictam.

Membre d'Eurocadres, l'Ugict-CGT, s'appuie sur les outils syndicaux européens, en lien avec la Confédération européenne des syndicats (CES) pour mener des campagnes revendicatives transnationales et exiger des transpositions plus ambitieuses socialement des directives, comme celle sur le salaire minimum décent.

C'est notamment le cas des campagnes EndStress pour lutter contre les risques socio-organisationnels (RPS) au niveau européen.

Les comités d'entreprise européens (CEE) et mondiaux (CGM) jouent un rôle clé pour peser sur les décisions des multinationales.

Ils sont un des maillons des luttes syndicales internationales permettant de gagner des conquises, des normes sociales et environnementales contraignantes pour les acteurs de l'ensauvagement de la mondialisation.

Cette réalité est d'autant plus importante que certaines multinationales concentrent plus de richesses que certains États.

Orientations

Le 20^e Congrès de l'Ugict-CGT décide d'élever le rapport de forces à partir des structures et : le congrès se prononce pour l'arrêt immédiat des bombardements par la Russie en Ukraine et par Israël à Gaza et pour le maintien de l'intégrité des frontières de l'Ukraine et de l'État de Palestine dans le respect des résolutions de l'ONU.

- ≡ De mettre en avant le rôle des Ictam dans la promotion de la paix durable, du droit et de la coopération internationale et des processus de désarmement, et de gagner de nouveaux droits pour leur permettre d'intervenir pour défendre ces principes.
- ≡ De mettre en avant la bataille pour gagner des normes sociales et environnementales européennes et internationales garantissant de nouveaux droits, notamment en matière de télétravail, droit à la déconnexion et de régulation de l'usage de l'IA. Dans ce cadre, de mettre en lumière les avancées sociales obtenues grâce aux normes européennes et aux accords transnationaux d'entreprises (ex : *accords santé-sécurité, diversité chez Suez, UNI chez Société générale...*) afin de lutter contre l'insibilisation des droits conquis et les idées d'extrême droite.
- ≡ De mettre en lumière le rôle des CEE et des CGM afin de gagner une hausse de leur nombre, mais aussi de leurs moyens d'interventions (en gagnant un droit de veto des représentant·es des travailleurs·ses dans ces cadres) afin qu'ils nous permettent de peser sur les orientations stratégiques, et de construire des stratégies syndicales communes à tous les pays d'implantation.
- ≡ De proposer à Eurocadres de créer un réseau de nos élu·es et mandaté·es au sein des entreprises multinationales afin notamment de faciliter la diffusion transnationale des informations, des revendications et ainsi le dialogue entre syndicats européens et internationaux.

Actions, méthodes et outils à déployer

Le 20^e Congrès de l'Ugict-CGT décide d'élever le rapport de forces à partir des structures et :

- ≡ De proposer à nos partenaires, Eurocadres et la Fédération mondiale des travailleurs scientifiques (FMTS), et aux organisations d'Ictam dans le monde, de construire des initiatives sur le rôle de nos catégories dans la construction de la paix, notamment lors de la journée internationale de la paix et de mobiliser contre les guerres en cours en (Ukraine, Gaza...).
- ≡ De leur proposer également, en lien avec les fédérations concernées, de promouvoir des coopérations scientifiques internationales positives, afin d'opposer à la concurrence entre scientifiques une logique de partage des savoirs et des progrès communs. Pour renforcer cette coordination, il est indispensable de s'appuyer en priorité sur les secteurs stratégiques fortement exposés à la mondialisation et aux restructurations (énergie, transports, numérique, recherche). L'implication active des Ufict concernées dans les initiatives européennes et internationales constitue un levier pour construire des revendications transnationales concrètes et peser face aux multinationales.
- ≡ De construire une campagne européenne/internationale pour gagner des normes et obtenir de nouveaux droits en matière de régulation de l'IA et du télétravail.
- ≡ De faire connaître nos organisations européennes aux organisations de l'Ugict-CGT en faisant en sorte qu'elles inscrivent systématiquement leurs élu·es et mandaté·es en CEE et en CGM aux newsletters d'Eurocadres et qu'elles les invitent à ses événements.
- ≡ Développer en lien avec Eurocadres des formations et/ou des supports pédagogiques à destination des militant·es pour relier les enjeux européens à leurs revendications quotidiennes dans l'entreprise et sur le territoire.
- ≡ De proposer à la Confédération de porter dans la CES et la CSI et par des coopérations avec des organisations syndicales internationales, les projets de créations d'outils suivants qui permettront de créer les conditions de l'organisation de la mobilisation européenne et internationale des travailleur·ses :
 - ≡ un outil de mise en commun des données financières, sociales, environnementales internationales des entreprises et services, qui permettrait de dénoncer notamment les logiques d'optimisation et d'évasions fiscales,
 - ≡ un annuaire accessible aux organisations spécifiques pour pouvoir échanger les contacts de syndicats, des outils de négociation internationale (modèles d'accord, banques d'accords européens, internationaux),
 - ≡ des exemples de stratégies à mettre en œuvre dans les comités européens et de groupe,
 - ≡ un service d'interprétariat pour les élu·es et mandaté·es de ces instances.

Faire émerger une culture de la définanciarisation des entreprises

État des lieux

Le rapport Oxfam 2024 met en lumière la concentration extrême des richesses : les 1 % les plus riches détiennent 43 % des actifs financiers mondiaux, et les milliardaires ont vu leur fortune augmenter de 3 300 milliards de dollars depuis 2020.

Les entreprises du CAC 40 ont enregistré une hausse record de leurs bénéfices, avec 98,2 milliards d'euros distribués aux actionnaires en 2024, contre 45,8 milliards en 2017 (*source : Vernimmen 2025*). En parallèle, seule une infime partie des entreprises s'engage à payer des salaires décents.

En France, les 1 % les plus riches possèdent 36 % du patrimoine financier et la rente actionnariale explose.

La financiarisation croissante affecte directement le monde du travail, y compris les administrations et services publics : restructurations, sous-traitance, externalisation, Wall Street management et perte de sens du travail pour de nombreux·ses travailleur·ses.

Nous sommes aujourd'hui face à une méconnaissance de la précarisation des lctam en lien avec cette réorganisation financiarisée du capitalisme.

Les lctam expriment un malaise face aux contradictions éthiques, à la diminution des marges de manœuvre et à la perte d'autonomie dans leur travail et à l'intensification du travail causée par une baisse constante des effectifs. Les lctam sont particulièrement inféodés aux stratégies de financiarisation qui leur imposent de fortes injonctions en matière de valeurs et de loyauté pour servir une logique de gestion court-termiste actionnariale au détriment de la société et de l'environnement.

Cette financiarisation intensifie également les risques socio-organisationnels, avec une pression accrue sur la productivité du travail et une dégradation des conditions de travail.

La réglementation actuelle favorise ce modèle, alors que quelques avancées en Europe tentent d'imposer plus de transparence et de vigilance dans les entreprises.

Enjeux et stratégies syndicales

Les enjeux syndicaux face à la financiarisation des entreprises sont complexes, avec une méconnaissance du sujet et une difficulté à mobiliser les travailleur·ses. Les entreprises exploitent la latitude qu'elles ont pour contourner les normes d'indicateurs financiers, compliquant la comparaison et l'organisation collective. Ce qui rend les syndicats dépendants des experts quant à l'analyse des données financières et économiques.

La coordination des actions entre les différentes fédérations au sein des multinationales est indispensable à la création d'un rapport de forces capital / travail influent.

Face aux réorganisations permanentes des grands groupes, administrations et collectivités territoriales, les syndicats d'lctam doivent encore plus innover. Déjà ils proposent des projets de reprise industrielle par les travailleur·ses (Renault, Thales) et développent des stratégies alternatives.

Des victoires syndicales importantes telles que l'abandon du projet Hercule (EDF), dans lesquelles l'Ufict FNME a pris une part importante, tout comme la mobilisation contre la vente de Suez-Veolia, ont démontré comment l'action collective interprofessionnelle et médiatisée peut faire reculer les logiques purement financières.

Cela permet d'illustrer l'efficacité des Ufict et des actions collectives renforcées, mais des efforts sont encore nécessaires pour diffuser une culture de la « définanciarisation ».

Orientation(s)

Le 20^e Congrès de l'Ugict-CGT décide d'élever le rapport de forces à partir des structures et :

- ≡ De porter la définition de l'entreprise comme un collectif humain créateur de richesses, qui modifierait l'objet social des sociétés commerciales, et de défendre la création d'un nouveau statut pour le ou la dirigeant·e d'entreprise distinct du simple mandataire des actionnaires, avec pour objectif de bâtir une société démocratique libérée de l'exploitation capitaliste.
- ≡ De défendre le renforcement des moyens et de la sécurité pour l'exercice des responsabilités professionnelles, avec par exemple une inspection du travail renforcée en moyen de contrôle dans chaque pays européen.
- ≡ De porter des droits élargis pour les représentant·es du personnel (CSE, CEE, CGM) incluant : un droit de veto sur les décisions stratégiques ayant des impacts sociaux et environnementaux, un droit de propositions alternatives, l'intégration de 50 % de représentant·es des travailleur·ses élu·es directement dans les conseils d'administration et leurs comités (rémunération, stratégie, audit, RSE), l'accroissement du rôle des CEE et CGM dans les grandes entreprises.
- ≡ De défendre les services publics, le statut de leurs agent·es et la création d'un pôle financier indépendant et public.

Actions, méthodes et outils

Le 20^e Congrès de l'Ugict-CGT décide d'élever le rapport de forces à partir des structures et :

- ≡ De monter une campagne sur la financiarisation, ses conséquences et les propositions de l'Ugict-CGT en matière de modèles alternatifs durables, et de relancer les travaux décidés au 19^e Congrès sur les modèles alternatifs de collectivité productive.
- ≡ De décliner la formation « *définanciarisation* » en outils simples et accessibles pour donner aux militant·es des outils pour comprendre/décrypter la financiarisation de leur entreprise ou service et d'y impliquer les organisations de l'Ugict-CGT (Ufict, CD, etc.).
- ≡ De créer un annuaire des acteurs « *pratiques* » en matière de définanciarisation : avocat·es, experts CSE, chercheurs·ses, mais aussi syndicalistes qui ont eu à lutter contre cette politique.
- ≡ D'organiser une initiative nationale sur la définanciarisation des entreprises, des services publics et de l'économie.
- ≡ D'organiser une fois sur le mandat, puis régulièrement, des rencontres des élu·es et mandaté·es Ugict-CGT dans les conseils d'administration.
- ≡ De contribuer activement à toute démarche initiée par la Confédération en faveur de la coordination des syndicats des grands groupes.
- ≡ D'œuvrer à la création de syndicats Ugict-CGT dans chaque siège social des grandes entreprises en ciblant particulièrement les grands groupes, à commencer par ceux du CAC 40.
- ≡ D'œuvrer, avec l'appui des Ufict concernées et du collectif cadres-encadrement de l'UFSE, à l'émergence d'un cadre d'échange entre lctam des administrations centrales ministérielles. L'objectif est de renforcer notre capacité d'action face aux stratégies et lobbying visant le recul des dispositions réglementaires ou législatives en lien avec la financiarisation des entreprises.

Gagner de nouveaux droits permettant aux lctam de faire vivre un management alternatif adossé à la reconnaissance de notre responsabilité professionnelle

État des lieux

La financiarisation accrue du capitalisme accentue l'influence du Wall Street management dénoncé de longue date par l'Ugict-CGT.

Dans ce contexte, les lctam sont de plus en plus contraint·es de « *se soumettre ou se démettre* ». Cela a des conséquences néfastes sur la production, mais aussi sur leurs conditions de travail et de vie marquées par des conflits éthiques grandissants.

Dans le secteur public notamment dans l'encadrement supérieur des collectivités locales ou de la fonction publique hospitalière, les lctam subissent la double pression de la version « *publique* » du Wall Street management, le New public management ou nouveau management public (rationalisation, indicateurs de performance, sous-traitance, etc.), et des orientations portées par certaines majorités politiques locales ou nationales, parfois issues de l'extrême droite.

Cela se traduit par des décisions de gestion contraires à l'intérêt général (*fermeture de services publics, favoritisme, atteintes à la neutralité de la fonction publique, etc.*).

Pour autant les alertes se multiplient dans les entreprises et les services et de plus en plus de lanceur·ses d'alerte se font connaître, néanmoins leur protection demeure insuffisante.

Dans le monde du travail, les organisations syndicales sont exclues des procédures de traitement des alertes internes. En outre, certaines professionnel·les en charge du traitement de ces alertes – notamment les journalistes – sont violemment mis·es en cause au nom du secret des affaires.

Enjeux et stratégies syndicales

Le patronat cherche à imposer le silence aux Ictam (*devoirs de loyauté, de réserve, etc.*) en sanctionnant sévèrement celles et ceux qui choisissent d'exprimer leur responsabilité professionnelle.

Nous pouvons néanmoins nous appuyer sur un réseau d'associations, de personnalités et de syndicats avec lesquels l'Ugict-CGT œuvre au sein de la Maison des lanceurs d'alerte (MLA) pour défendre une culture de la transparence et de la défense de l'intérêt général, notamment dans le travail.

Orientation(s)

Le 20^e Congrès de l'Ugict-CGT décide :

- De poursuivre la dénonciation des méthodes du Wall Street management et de promouvoir une organisation du travail collective, alternative et des stratégies syndicales.
- De défendre la responsabilité professionnelle des Ictam adossée à des droits concrets d'alerte, de refus et de propositions alternatives.

Actions, méthodes et outils

Le 20^e Congrès de l'Ugict-CGT décide d'élever le rapport de forces à partir des structures et :

- De travailler à la rédaction d'une proposition de loi relative au droit de refus et de proposition alternative qui garantisse la protection contre le préjudice de carrière et de rémunération avec une grande campagne d'influence sur ce thème, à partir d'un état des lieux des droits existants, et à la diffusion d'un kit d'information dans nos bases.
- De profiter des 10 ans de la création de la MLA qui auront lieu durant le mandat pour organiser une initiative nationale sur le droit d'expression et la responsabilité professionnelle des Ictam, afin de gagner une amélioration de la protection des lanceur·ses d'alerte notamment grâce à un dispositif légal renforcé de protection contre les mesures de rétorsion qui les ciblent.
- De travailler avec l'Ufse et les fédérations organisant les fonctionnaires d'État, des collectivités et de l'hospitalière à la création de syndicats spécifiques de cadres supérieur·es et de haut·es fonctionnaires.
- D'élaborer un référentiel des droits et des devoirs des Ictam (droit d'alerte/de retrait, traitement des alertes, protection contre les représailles, secret des affaires/éthique professionnelle), avec des modèles de procédures pour les métiers et les branches).

Construisons les conditions
d'une transition sociale
et écologique juste,
garantissant un développement
humain durable

État des lieux

Changement climatique, effondrement de la biodiversité, pollutions : les crises écologiques planétaires induites par le capitalisme menacent nos sociétés et nécessitent une transformation d'ampleur d'un grand nombre d'emplois, tant en termes de finalité que de modes de production, en particulier dans les secteurs les plus émetteurs de gaz à effet de serre (transports, agriculture, industrie, bâtiment).

À cet état des lieux s'ajoute l'empreinte environnementale colossale de l'intelligence artificielle générative, sur laquelle nous alertent de nombreux rapports tels que ceux de l'ADEME, de l'INRIA ou du Shift Project. Le développement des IA dans les conditions actuelles s'annonce inconciliable avec des objectifs climatiques fixés par l'Accord de Paris.

Les Ictam revendiquent une transformation écologique juste de leur organisation de travail et des mesures pour sécuriser leurs entreprises et leurs territoires face à ces risques. Elles et ils sont les mieux placés pour agir face aux reculs ou renoncements politiques actuels portés par les visées climatosceptiques des courants politiques réactionnaires, dont l'extrême droite.

En l'état, malgré des progrès récents – accès à davantage de transparence sur les impacts environnementaux des activités via la Base de données économiques sociales et environnementales (BDESE), et un Accord national interprofessionnel (ANI) insatisfaisant qui acte la légitimité des syndicats à revendiquer cette transformation écologique –, les Ictam n'ont pas encore les moyens de peser pleinement dans la transformation écologique de leur organisation de travail.

Les conflits que subissent les travailleur·ses entre leurs valeurs personnelles et leurs exigences professionnelles sur les questions environnementales constituent un risque pour leur santé psychique. La reconnaissance et la gestion des conflits éthiques sont cruciales pour améliorer le bien-être des lctam et faire évoluer positivement la pratique sociétale des entreprises.

Enjeux et stratégies syndicales

En France, la transformation écologique de la société a commencé, mais elle reste encore trop lente et insuffisamment planifiée de manière juste. Elle implique des politiques publiques écologiques ambitieuses et des investissements importants que de nombreuses entreprises refusent encore d'engager au détriment des travailleur·ses et de l'ensemble de la collectivité.

Le patronat s'organise en outre pour faire en sorte que les nouvelles règles relatives à la transparence des données des entreprises - telle que la directive CSRD - soient remises en cause.

La CGT dispose du Radar travail environnement, outil syndical initialement développé par l'Ugict-CGT permettant aux syndicats d'évaluer les politiques de transformation environnementale mises en place dans leur lieu de travail et de combattre l'écoblanchiment (greenwashing).

Il vise à établir un état des lieux factuel de leur stratégie environnemen-tale. L'outil permet aussi de solliciter les propositions alternatives des travail-leur·ses qui permettront de faire pression sur les directions pour anticiper les transformations.

Dans le contexte de crise environnementale actuelle, le Radar travail environnement de la CGT est un levier puissant pour faire intervenir les lctam dans le champ syndical et élever encore le rapport de forces.

Cet outil syndical crée des espaces de discussions et de réflexions qui permettent de prendre en charge les conflits de valeur éthique. Grâce au Radar les travailleur·ses peuvent trouver des solutions collectives, alerter tou·tes ensemble les directions et imposer des alternatives.

Orientation(s)

Le 20^e Congrès de l'Ugict-CGT décide dans le mandat :

- De défendre les droits des lctam et de leurs syndicats de pouvoir agir pour la transformation écologique de leur organisation, en particulier des entreprises, tant sur le plan de la finalité de la production que des modes de production.
- De militer pour obtenir, sous maîtrise publique, une transformation écologique rapide, en débloquent les investissements nécessaires, et de manière juste, c'est à-dire en anticipant les formations et recon-versions indispensables, dans des conditions économiques, sociales et géographiques équitables. Pour répondre aux exigences de justice sociale il faut des garanties collectives fortes pour les lctam : dispositifs de sécurisation des reconversions, reconnaissance des qualifications, maintien des droits sociaux, etc.
- De défendre l'obtention d'un accès complet des lctam et de leurs syndi-cats aux données sur les impacts écologiques de l'entreprise et un droit de contribuer activement aux choix effectués par leur organisation en matière de transformation écologique.

Actions, méthodes et outils

Le 20^e Congrès de l'Ugict-CGT décide dans le mandat :

- Avec l'aide des Ufict et des fédérations, de lancer un sondage court auprès des syndicats pour évaluer l'état de la décarbonation dans leurs organisations, notamment au regard des objectifs de neutralité carbone pour 2030-2040-2050, ainsi que la prise en compte des enjeux liés aux emplois, et de communiquer sur les résultats de ce sondage.
- De travailler, notamment au sein d'Eurocadres, à la construction d'une action coordonnée sur le plan européen pour influencer les politiques européennes de transformation écologique de l'industrie, notamment via un « *Clean Industry Act* », en collaboration des ONG, des collectifs et des think tanks (groupes de réflexion) qui militent pour la mise en place de politiques industrielles justes et durables au niveau européen.

- De travailler, à partir des ressources fournies par l'Apec et des informations issues des accords collectifs négociés par les Ufict et fédérations concernées, à un état des lieux des conventions collectives dans les secteurs liés à la transformation écologique. L'objectif est de démontrer que l'absence de garanties collectives suffisantes freine, dans certains secteurs (par exemple les énergies renouvelables), les reconversions et recrutements nécessaires.
- D'organiser une initiative nationale interprofessionnelle pour outiller les militant·es Ugict-CGT sur les négociations obligatoires gestion prévisionnelle (GPEC/GEPPMM) afin de leur permettre d'intégrer et anticiper la transformation écologique en faveur des emplois. Étendre cette initiative, si possible, au niveau des branches à l'appui des Ufict.
- De travailler en lien avec la Confédération à l'amélioration continue et au déploiement de la version 2 du Radar travail et environnement, en organisant tous les deux ans des initiatives de rencontre des syndicats ayant déployé le Radar afin d'évaluer et de valoriser les actions mises en œuvre grâce à cet outil.
- De renforcer la formation des syndiqué·es sur les enjeux environnementaux, en lien avec l'entrée en vigueur de réglementations européennes (comme la CSRD) exigeant des entreprises davantage d'ambition et de transparence en matière de transformation écologique. Encourager l'utilisation de ces nouveaux outils par les syndicats. Enregistrer et partager les webinaires créés dans le cadre du Radar travail et environnement, et organiser des formations régulières en visioconférence avec des intervenant·es extérieur·es pour approfondir les enjeux écologiques et les leviers d'action des entreprises, par exemple sur les réseaux (énergies, eau, déchets, transports, télécoms). Ces initiatives renforceront la crédibilité et le volontarisme de l'Ugict-CGT en matière de transformation écologique.
- D'outiller les lctam sur leurs responsabilités et leviers d'action face au changement climatique par l'élaboration d'un guide détaillant leurs droits et obligations en matière d'adaptation des entreprises au changement climatique, avec un focus sur les conditions de travail et l'anticipation des impacts liés aux fortes chaleurs.
- Appeler à la participation des lctam aux rassemblements et manifestations sur les enjeux écologiques en lien avec la société civile, et de profiter de la publication du rapport du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'environnement et le climat (GIEC) et des Conférences des parties (COP) pour construire une dynamique militante.

Face aux besoins humains présents et à venir, défendre une recherche financée et de qualité

État des lieux

Alors que le secteur de la recherche - dans le privé comme dans le public - est central pour notre capacité collective future à faire face aux besoins en innovations technologiques et humaines, celui-ci fait toujours face à un manque criant de moyens : en temps de travail, en emplois, en laboratoires et matériels, en budgets publics affectés à la recherche fondamentale.

Ce manque de moyens a des effets délétères sur la qualité de la recherche :

- Réduction des capacités de recherche expérimentale
- Réduction des temps de recherche sous l'influence des durées des contrats d'appels à projets et des temps dédiés à l'autonomie et à la créativité de la recherche

Ce manque de moyens a également des effets délétères sur les conditions de vie et de travail des lctam de ce secteur, notamment en ce qui concerne la reconnaissance des qualifications - en particulier celles sanctionnées par le diplôme du doctorat.

Par ailleurs le principe de « *retour sur investissement* » fait que les financements vont prioritairement vers les projets de R&D, court-termiste, et aux promesses de profits privés immédiats aux dépens des projets de recherche fondamentale aux débouchés commerciaux plus aléatoires ou aux projets orientés vers l'intérêt général.

Dans le public elles et ils subissent une précarisation accrue. Dans les Établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) et les Établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) de recherche les travailleur·ses se voient appliquer les modes de gestion du secteur privé (ex. forfait jour).

Dans les entreprises privées, les services de R&D sont remplacés par des start ups dans lesquelles ne s'appliquent pas les garanties collectives gagnées par la négociation de branche et d'entreprise.

Une telle dégradation des conditions de travail dans ce secteur risque de générer une crise des vocations chez les Ictam, dans un contexte où les besoins en main-d'œuvre qualifiée sont pourtant colossaux.

Enjeux et stratégies syndicales

Il nous faut affronter les politiques de recherche menées par le patronat et par le gouvernement, qui sont les deux faces d'une même pièce :

- Dans les entreprises privées, le patronat cherche à externaliser le risque de recherche en n'assumant plus cet investissement pour n'avoir qu'à racheter les résultats de recherche produits par d'autres (recherche publique, R&D en start up).
- Dans la recherche publique c'est l'austérité qui prévaut, aggravée par l'attribution de milliards de fonds publics au crédit impôt recherche vers les entreprises, et l'orientation d'une recherche tournée vers les enjeux privés. La grande majorité des universités sont en grande difficulté, votant des budgets déficitaires. Les missions des organismes nationaux de recherche (CNRS, Inserm...) sont rabotées, voire détournées de la prospective scientifique, sous l'influence problématique du Haut conseil chargé d'évaluer les établissements d'enseignement supérieur et de recherche (HCERES). Encore plus grave, l'existence des petits organismes est menacée par la volonté du gouvernement de réduire le nombre d'opérateurs de l'État.

La recherche publique malmenée reste cependant très productrice d'innovations (données, IA, etc.) qui sont ensuite mises à disposition du secteur privé pour « monétiser » ces travaux.

Les libertés académiques sont sérieusement attaquées ; notamment par l'internationale d'extrême droite et par la généralisation des Zones à régime restrictif (ZRR) qui soumettent l'accès aux laboratoires, les sujets de recherche et les recrutements au bon vouloir d'un fonctionnaire sécurité défense ouvrant la voie à des discriminations racistes ou xénophobes.

Pour cela nous pouvons nous appuyer sur le travail mené par Eurocadres sur les conditions de travail des chercheur·ses en Europe afin d'envisager des suites en France et en intersyndicale.

L'Ugict-CGT anime également la sous-commission confédérale Recherche qui permet aux mondes de la recherche académique et d'entreprise de construire des alternatives communes. Le collectif doctorant·es piloté par la FERC est un nouveau cadre collectif syndical qui vise à défendre les conditions de travail des jeunes chercheur·ses de tous horizons.

Orientation(s)

Le 20^e Congrès de l'Ugict-CGT décide d'élever le rapport de forces à partir des structures et :

- ≡ De défendre des financements ambitieux de la recherche en analysant le bilan de la stratégie Horizon Europe (2021-2027), de mettre fin à la politique du Crédit impôt recherche (CIR) et de faire de l'objectif de 3 % de PIB consacrés à la recherche un enjeu des élections présidentielle et législative de 2027, puis des élections européennes de 2029.
- ≡ De défendre des garanties collectives pour les Ictam de la recherche, en particulier les titulaires de doctorats.
- ≡ De construire la bataille des idées en faveur de formes alternatives de propriétés intellectuelles collectives des brevets par les travailleur·ses pour empêcher leur privatisation et défendre l'intérêt général (ex IGN, Météo France et Cerema ...).

Actions, méthodes et outils à déployer

Le 20^e Congrès de l'Ugict-CGT décide d'élever le rapport de forces à partir des structures et :

- ≡ De faire connaître et de décliner les travaux d'Eurocadres menés entre 2022 et 2024 sur les conditions de travail des chercheur·ses
- ≡ D'organiser des initiatives sur la recherche (Rencontres d'Options, tribunes, interpellation des parlementaires et des candidat·es aux élections) en 2027-2028, à l'occasion de la fin du budget « Horizon Europe » sur la recherche et du 25^e anniversaire du « Licence Master doctorat » (LMD) pour dénoncer l'application de la démarche de « start-up nation » appliquée à la recherche.
- ≡ D'utiliser les résultats du baromètre cadres sur les « professeurs et professions scientifiques » et les remontées des Ufict et fédérations concernées, pour produire chaque année a minima un tract sur le vécu des chercheur·ses du public et du privé.
- ≡ De construire des outils (questionnaire permettant de centraliser les informations obligatoires présentées en CSE, tutoriel de stratégie syndicale, modèle de tract, etc.) pour les syndicats d'entreprises privées pour qu'ils prennent la mesure des enjeux de recherche sur leur lieu de travail (conditions d'emploi des Ictam en R&D, sommes allouées aux entreprises via les financements publics, stratégies d'externalisation de l'entreprise, etc.)
- ≡ De renforcer les liens avec le collectif doctorant·es de la FERC en lui proposant d'organiser une initiative conjointe en direction des doctoirant·es de tous secteurs professionnels et du reste des Ictam pour élever la conscience collective de ces sujets et enjeux.



Partie 2

*Reprendre la main
sur nos conditions
de travail*

Les conditions de travail font référence à l'environnement physique, social et organisationnel dans lequel les travailleur·ses exercent leurs activités.

En 2025, cet environnement est conditionné par la mondialisation financière, « la concurrence libre et non faussée » des échanges, dans lesquels évoluent les choix politiques, stratégiques et économiques des entreprises.

Facilité par l'innovation technologique, l'organisation du travail qui façonne les conditions de travail et de vie des travailleur·ses, est entièrement dédiée à la croissance des activités financières.

Les TPE, PME ou ETI sous-traitantes des grands groupes sont directement concernées par la financiarisation et tributaires de leurs décisions. L'objectif est donc le même : compression de la masse salariale et le maintien des coûts de production au strict nécessaire.

La justification patronale du recours aux marchés financiers est en général le besoin de trouver des capitaux pour financer les investissements et dynamiser la croissance de l'entreprise plutôt que de répondre aux besoins sociaux.

En réalité, la majorité des entreprises y ont recours pour opposer à la contestation sociale, l'alibi de la pression des actionnaires, et imposer des organisations de travail qui détériorent les conditions de son exécution.

Tout comme le secteur privé, le secteur public subit la même exigence. Sous-tendu par une logique assumée de gestion des coûts, l'État est dépendant des marchés financiers qui contribuent au financement de ses politiques publiques. Quant aux collectivités, elles invoquent la pression sur les dotations budgétaires et son impact sur les budgets de fonctionnement pour imposer la logique de l'efficacité : faire plus avec moins.

Dans ce secteur, la menace de la faillite de l'État est aussi l'argumentphare qui justifie la réorganisation des collectifs de travail. « Débureaucratization » à tous les étages, non-remplacement des départs à la retraite, menaces de licenciement des fonctionnaires, jours de carence, individualisation des rémunérations via des primes au détriment des salaires et traitements indiciaires, sont à l'ordre du jour.

Il s'agit de corriger un déficit public savamment orchestré par la baisse des impôts, la suppression de l'impôt sur la fortune (ISF) et exonérations des cotisations sociales, aux dépenses de l'État structurellement « trop » excessives et permettre la privatisation progressive de pans entiers de la fonction publique.

Face aux grandes restructurations du travail, reprendre la main sur l'organisation du travail

État des lieux

L'organisation des processus de travail est constamment restructurée pour répondre à l'appétit vorace des actionnaires. Pour réaliser des marges conséquentes au profit de la valorisation des dividendes, les entreprises ont concentré leurs efforts sur la compression de la masse salariale tout en augmentant les gains de productivité. Elles captent également les moyens publics et pèsent pour des politiques d'austérité, de mutualisation des moyens et de polyvalence qui dégradent tout autant les conditions de travail des personnels du service public.

« *Faire mieux avec moins* ». Pour y parvenir, le travail s'organise autour de deux critères fondamentaux : la production à flux tendu et l'intensification du travail. Pour y parvenir, l'usage de la technologie numérique est central.

Le flux tendu c'est le pilotage par l'aval. Ne fabriquer que ce que le marché a déjà commandé pour éviter les invendus et tout gaspillage. Une organisation qui impose aux travailleur·ses une rationalisation du travail tout au long de sa conception pour réduire les temps et les coûts de fabrication, une réactivité forte et une adaptation aux soubresauts du marché.

Dans une organisation de ce type qui n'autorise pas de perte de temps ou d'erreur, l'urgence, « *l'excellence* » et la « *performance* » sont sollicitées. La culture d'entreprise doit se développer pour obtenir un engagement total des travailleur·ses au projet et un sentiment fort d'appartenance à une « *communauté* ».

Pour les manager·es, la charge mentale est décuplée et le travail s'intensifie. Toute interruption ou défaillance du processus de production est imputable à des failles organisationnelles ou managériales dont il ou elle a la responsabilité.

Une tension permanente se met en place, à la fois « *du haut* » (exigences de la direction) et « *du bas* » (besoins des équipes).

D'un rôle de commandement à un rôle support, les fonctions des lctam évoluent.

- Les tâches administratives et de suivi prennent le pas sur les fonctions traditionnelles de supervision. Cercles de qualité, réunions d'équipes et reporting (suivi des objectifs) sont sollicités pour entretenir l'engagement.
- L'encadrant·e n'est plus uniquement un·e intermédiaire chargé·e d'appliquer les directives, elle et il a en charge la continuité de la production de façon la plus « *économe* » possible, impliquant une surveillance étroite des équipes, des processus et des performances.
- Les fonctions de formation sont également revisitées et les lctam potentiellement remis en cause par l'IA.
- L'usage des technologies tel qu'envisagé par le patronat, est entièrement consacré à l'augmentation des gains de productivité au dépend des conditions de travail (déménagements, réorganisations, optimisation immobilière, flexoffice ou bureau flexible, télétravail).

Le recours au télétravail durant la période Covid est issu de cette logique. Pandémie ou pas, il n'était pas question d'interrompre le flux tendu du travail et l'urgence était au maintien des gains de productivité.

Pour autant, le télétravail peut masquer des situations de fuites consécutives à de mauvais collectifs ou organisation du travail. Il peut induire et masquer parfois la séparation entre vie professionnelle et personnelle tout en contribuant à effacer nos repères sur la conquête du temps libéré. Ce qui en fait bien souvent une mauvaise réponse à de vrais problèmes dont notre syndicalisme doit se saisir pleinement.

Bien que majoritairement apprécié par les télétravailleur·ses, le télétravail est en réalité peu ou pas indemnisé. Les conditions dans lesquelles il se déroule, alors qu'elles sont de la responsabilité de l'employeur, ne semblent pas le concerner. Le télétravail reste peu encadré.

Aujourd'hui, cette organisation du travail est installée dans nos collectifs de travail. Mais en échange, le patronat n'envisage pas d'en faire bénéficier l'ensemble des travailleur·ses qui le demande. Dans certains cas le télétravail peut devenir un instrument de management soumis à l'arbitraire patronal.

L'usage de l'IA génère aussi une réorganisation du travail. Elle est d'ores et déjà présente dans notre quotidien : les IA sont utilisées pour réaliser des diagnostics médicaux. Dans l'aéronautique et la marine marchande, elles assurent la surveillance des systèmes de bord, détectent des anomalies techniques et suggèrent des actions correctives.

Mais depuis 2022, des nouvelles versions d'intelligence artificielle générative (IA générative), représentées par des modèles comme GPT, Dall-E, Copilot ou Midjourne, Deepseek sont venues compléter la liste, déjà longue, des IA à disposition des entreprises.

Contrairement aux IA, qui classent ou analysent, l'IA générative produit du contenu en s'entraînant sur les quantités gigantesques de données : des textes, des images, des sons accessibles.

La conséquence pour les conditions de travail des lctam est la destruction d'emploi, la modification des tâches et la réorganisation du travail. Avec l'IA, la protection des données personnelles et intellectuelles est menacée. L'accès à des données vérifiées et scientifiques est un enjeu majeur. Tout comme le statut des travailleur·ses qui traitent ces données, traitement externalisé vers des pays où la main-d'œuvre est moins chère.

Toutes les composantes du monde du travail public et privé sont concernées, des travailleur·ses des centres d'appels aux chirurgien·nes, radiologues, juristes et autres professions intellectuelles. À l'heure actuelle, les travailleur·ses sont utilisés pour corriger, rectifier des données et améliorer les entraînements des IA.

L'étude de l'OCDE indique que 9 % des emplois pourraient être détruits par l'automatisation, tandis qu'un quart des emplois verraient leurs tâches réorganisées.

Décuplé par les nouvelles technologies, et l'apport de l'IA, le management algorithmique se développe. Le suivi en temps réel des indicateurs de performance (KPI) est maximisé, l'accélération des prises de décisions et de la rationalisation de la production en expansion.

Des usages de l'IA montrent qu'elle peut être utile si elle complète l'expertise humaine, mais dangereuse si elle s'y substitue.

Orientation

Le 20^e Congrès de l'Ugict-CGT décide d'élever le rapport de forces à partir des structures et :

Sur le télétravail :

- ≡ D'œuvrer, en lien avec Eurocadres, à l'adoption et à la transposition d'une directive sur le télétravail et sur le droit à la déconnexion de haut niveau sur le plan européen, afin que des droits nouveaux soient garantis aux télétravailleur·ses.
- ≡ D'élaborer un cadre clair basé sur un accord collectif et un avenant individuel.
- ≡ D'élaborer un accord qui prévoit les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution et les conditions de réversibilité.
- ≡ De définir les modalités d'indemnisation financière (matériel, fluide, abonnement, locaux...) et d'acceptation par les travailleur·ses des conditions de mise en œuvre du télétravail, de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail, de plages horaires durant lesquelles l'employeur peut contacter les travailleur·ses en télétravail.
- ≡ De définir des critères d'éligibilité et des conditions pour empêcher le « fait du prince ».
- ≡ De proscrire le « travail gris » et empêcher que le télétravail devienne une méthode d'invisibilisation du travail réel (ex. activités connexes dans l'enseignement et la formation).

Sur l'IA :

- ≡ De travailler au niveau des parlementaires français mais aussi au niveau européen et international à la construction de nouveaux droits en lien avec l'IA (directive UE, convention OIT), sur la mise en œuvre de l'IA Act et la transposition de la directive sur le travail des plateformes dans les entreprises en ciblant les syndicats Ugict-CGT en lien avec les Ufict et les Commissions départementales selon la taille de leurs entreprises.
- ≡ De garantir la protection des données personnelles et intellectuelles et d'assurer leur vérification par des personnels qualifiés.
- ≡ De travailler à la protection des lctam face à la déqualification de leurs activités menacées par l'IA.
- ≡ De garder le contrôle humain dans le processus de la décision.
- ≡ D'obtenir la clarification de la responsabilité de l'employeur dans le cadre de l'utilisation de l'IA par les lctam.
- ≡ De surveiller avec les syndicats la mise en place de l'IA, notamment via des expertises santé-conditions de travail, en corrélant son recours aux besoins des travailleurs·ses en partant du travail réel.
- ≡ D'interpeller les pouvoirs publics sur le déploiement de l'IA et ses conséquences sur les conditions de travail, la rémunération et la qualification (y compris via les droits d'auteur et les droits voisins), l'emploi et la protection sociale.

Actions, méthodes et outils à déployer

L'Ugict-CGT décide sur le mandat :

- ≡ D'organiser des Rencontres d'*Options* sur les enjeux d'organisation du travail des lctam et leurs conséquences sur la santé. Ces Rencontres intégreront un volet sur l'IA et ses impacts spécifiques sur la santé mentale et l'égalité professionnelle.
- ≡ De poursuivre le travail de l'Observatoire du télétravail avec un rythme d'une enquête nationale tous les deux ans et de trois enquêtes qualitatives par an.
- ≡ De créer une consultation adaptable (« générateur d'enquête ») sur l'IA, ainsi qu'un guide, une formation sur l'IA et les négociations collectives, notamment dans le contexte de mise en œuvre de l'IA Act. Les outils créés intégreront les enjeux d'emploi, de qualification et d'égalité.
- ≡ De proposer aux Ufict de déployer la formation « Quelle stratégie syndicale face au Wall Street management ? » et de construire avec elles des ateliers de stratégie syndicale pour construire le management alternatif.
- ≡ De travailler avec Eurocadres à traduire en directives au niveau européen les documents existants concernant les surfaces de travail individuelles recommandées pour chaque type d'espace de travail (individuel, bureau partagé, open space...), ainsi que celles concernant les températures minimales et maximales, dans le contexte du changement climatique.

Combattre à la source les effets de ces restructurations sur les conditions de travail et la santé des Ictam

État des lieux

Dans le secteur public comme dans le privé, les conséquences des organisations de travail principalement dédiées à la réduction du coût du travail ont un impact direct sur leur santé. Les encadrant-es et en particulier les femmes sont particulièrement exposé-es à la pénibilité qu'induisent ces risques socio-organisationnels.

Or la notion de pénibilité au travail est historiquement associée à des facteurs physiques liés à des tâches manuelles ou à des conditions de travail difficiles, tels que le port de charges lourdes, l'exposition à des substances toxiques, ou le travail de nuit dont les conséquences sur la santé sont identifiées et permettent la reconnaissance des maladies professionnelles.

Ces situations de travail moins fréquentes dans le cadre des fonctions des manager-es, ingénieur-es ou personnel qualifié, ne permettent pas de rendre visible la pénibilité inhérente à leur fonction et de prévenir des risques sur leur santé. Pourtant stress, burn-out, épuisement professionnel, bore-out (épuisement par l'ennui professionnel), santé mentale dégradée, sont régulièrement les motifs d'arrêts maladie des Ictam.

Motifs encore suspectés d'illégitimité et de procès en sorcellerie par les employeurs, qui ne veulent pas les considérer comme conséquences des conditions de travail. Lorsqu'un-e travailleur-se flanche, c'est qu'il ou elle n'était pas « *tail-lé-e* » pour le rôle ou bien qu'il ou elle ne bénéficiait pas d'un environnement adapté à ses fonctions.

La charge mentale et le stress professionnel génèrent :

- une injonction à la performance : pression constante pour atteindre des objectifs ou des résultats peut entraîner une tension mentale et un stress chronique. Le manque de ressources pour accomplir les tâches demandées, ou la peur de l'échec peuvent exercer une pression importante sur les manager-es. Ces injonctions répétées peuvent provoquer une fatigue mentale accrue.
- des conflits éthiques induits par la multiplication des responsabilités professionnelles : les manager-es doivent souvent gérer trop de dossiers à la fois, résoudre des conflits internes, et prendre des décisions stratégiques qui peuvent affecter l'ensemble d'une équipe ou de l'organisation, notamment lors de plans de suppression d'emplois. L'étendue de leur responsabilité s'est accrue dans un cadre mal défini qui crée une insécurité facteur de stress et met à l'épreuve leurs valeurs personnelles.
- Le manque de reconnaissance, que ce soit de la part des subordonné-es ou de la hiérarchie, est un facteur de stress supplémentaire.
- Des horaires irréguliers : le travail en dehors des heures normales de bureau, avec des réunions tardives ou des échanges en dehors des heures de travail, peut nuire à l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

Une hyperconnexion : le développement des outils numériques, des emails professionnels, des applications de communication instantanée (comme Slack, Teams, etc.) a entraîné une surcharge informationnelle et une connexion continue, ce qui empêche les managers de se « *déconnecter* » du travail.

Les conséquences de ces différentes formes de pénibilité peuvent être lourdes pour la santé des manager-es, tant sur le plan psychologique que physique.

- ≡ Le burn-out reconnu depuis 2019 par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) comme un « *phénomène lié au travail* » n'est, cependant, pas encore entré dans la Classification internationale des maladies.
- ≡ Les troubles psychosomatiques comme l'anxiété, la dépression, les troubles du sommeil, ou les maux de tête fréquents.
- ≡ Les maladies cardiovasculaires
- ≡ Un déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée qui peut nuire aux relations familiales et sociales et génère des frustrations et de l'isolement.

Orientation

Durant cette mandature, les organisations de l'Ugict-CGT ainsi que les organisations CGT à forte concentration d'Ictam s'emploieront à faire reconnaître les formes spécifiques de pénibilité du travail des Ictam (cf. rapport Gollac et les six facteurs de risques psychosociaux), notamment en poussant à la mobilisation et à des interventions dans les IRP.

Stratégie syndicale

Le 20^e Congrès de l'Ugict décide d'élever le rapport de force à partir des structures et :

- ≡ de formaliser la zone d'autonomie et de responsabilité des Ictam. Ces travaux porteront sur une définition claire et explicite de la délégation de pouvoirs.
- ≡ de lutter pour la protection de la santé des Ictam et à la reconnaissance des formes spécifiques de pénibilité auxquelles ils et elles sont confrontés, y compris via la reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle.

Actions, outils, méthodes

L'Ugict-CGT développera dans la mandature un outil « *Qualiscore* » qui permet de détecter les situations de travail à risques selon les travaux de Karasek ou de Siegrist.

Pour faire de la santé mentale des Ictam un enjeu collectif de lutte :

- ≡ Gagner des accords collectifs sur ce thème avec une définition de la charge soutenable reposant sur des barèmes de charge (nombre maximal de dossiers, réunions, heures de connexion), des mécanismes d'alerte, un « *couvre-feu numérique* », l'intégration de la santé mentale dans les formations obligatoires des manager·es et élu·es et mandaté·es.
- ≡ Travailler des mesures de protection des salarié·es atteints de troubles de la santé mentale : accès simplifié au temps partiel thérapeutique et aux aménagements de poste, garantie de confidentialité.
- ≡ Construire des outils pour nos syndicats : des modèles de protocoles de crise pour les salarié·es en difficulté (personnes ressources, accompagnement syndical, retour progressif), un réseau de « sentinelles syndicales » formées aux signaux faibles de la souffrance au travail, un kit santé mentale pour les élu·es (jurisprudence, modèle de revendications, check-lists pour DUERP/CSE), un baromètre annuel de santé mentale des Ictam pour objectiver la situation, des guides sur la prévention du burn-out et l'accompagnement au retour au travail.

Reprendre la main sur notre temps de travail en l'encadrant et en le réduisant

État des lieux

Pour les Ictam, la conséquence d'une organisation du travail principalement dédiée à la maximisation des profits, se traduit par une disponibilité constante, y compris en dehors des heures de bureau, et l'explosion des heures de travail.

Pour éviter le paiement des heures supplémentaires et contourner les 35 heures, la mise en place de la forfaitisation des heures de travail est en train de devenir la norme du temps de travail, avec un forfait jours qui concerne un·e cadre sur deux et s'étend aux professions intermédiaires.

Les travailleur·ses disposant de conventions en forfait jours sont des personnes disposant normalement d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail et notamment de leur temps de travail : elles ne sont pas soumises à l'horaire collectif de travail.

En réalité, le recours au forfait en jours est aujourd'hui imposé dès l'embauche aux travailleur·ses qui ne disposent d'aucune autonomie.

Pourtant le Comité européen des droits sociaux (CEDS) a considéré à plusieurs reprises que l'application des forfaits en jours en France et le régime d'astreinte ne respectaient pas les droits fondamentaux des travailleur·ses, notamment le droit au repos journalier et hebdomadaire.

Ce sont désormais près de la moitié des cadres qui sont aux forfaits jours et travaillent en moyenne 46h30 par semaine, et donc exposé·es à des risques de maladies cardiovasculaires, psychiques et à des troubles musculosquelettiques.

Le travail en dehors des heures normales de bureau, avec des réunions tardives ou des échanges en dehors des heures de travail nuit à l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle.

En télétravail, la tendance serait aussi plutôt à la hausse du temps de travail. 35 % des répondant·es à l'enquête de l'Observatoire du télétravail de l'Ugict-CGT considèrent que leur temps de travail a augmenté. Quant à la charge de travail, elles et ils déclarent que l'employeur ne la vérifie pas.

Le droit à la déconnexion est un droit peu respecté. Selon l'enquête, d'Euro-found : 45 % du personnel des ressources humaines déclarent qu'en situation de télétravail leur employeur avait mis en place une politique de « *droit à la déconnexion* », mais près de 80 % indiquent qu'elles reçoivent régulièrement des communications liées en dehors de leurs heures de travail.

Orientation

Le temps de travail et le non-respect des frontières vie privée et vie professionnelle sont une préoccupation majeure des Ictam. Durant cette mandature, la reprise en main du temps de travail et de sa rémunération sera un angle revendicatif majeur.

Stratégie syndicale

Le 20^e Congrès de l'Ugict-CGT décide d'élever le rapport de forces à partir des structures et :

- ≡ D'informer les travailleur·ses de la législation concernant les forfaits en jours, comme de la conséquence sur leurs conditions de travail et de salaire par la forfaitisation des heures de travail.
- ≡ De mettre en avant la réduction du temps de travail portée par la CGT avec un objectif de 32 heures hebdomadaires par la semaine de 4 jours, qui parle particulièrement aux Ictam. Elle répond à leur aspiration de meilleure articulation entre vie professionnelle et privée et satisfait aux exigences d'un travail souvent exercé dans une grande autonomie. L'Ugict-CGT portera la revendication de réduction du temps de travail, en revendiquant les 32 heures sans perte de salaire ni congés et le respect des heures collectives de travail. De plus en plus d'entreprises en France, dont certaines comportent une majorité d'ingénieur·es, de cadres, de professions techniques et intermédiaires, ont choisi les 32 heures par semaine.
- ≡ D'encadrer l'utilisation professionnelle des technologies de l'information et de la communication. Il nous faut agir à partir du vécu au travail des ingénieur·es, des cadres, des professions techniques et intermédiaires pour construire notre cahier revendicatif.
- ≡ De défendre le décompte du temps de travail, y compris pour les forfaits en jours a priori
- ≡ et / ou a posteriori. Il est fondamental pour garantir la rémunération, tout comme le respect des temps de repos, et empêcher un glissement des responsabilités de l'employeur vers le ou la travailleur·se.

Actions, méthodes, outils

Le 20^e Congrès de l'Ugict-CGT décide d'élever le rapport de forces à partir des structures et :

- ≡ De lancer une campagne régulière sur le temps de travail et la Réduction du temps (RTT) pour Ictam pour développer le contenu revendicatif à destination des structures du spécifique.
- ≡ D'organiser une consultation régulière des travailleur·ses sur le temps de travail (baromètre cadres - baromètre professions intermédiaires et techniques).
- ≡ De créer de nouvelles consultations sur le temps de travail, dont des enquêtes adaptables (ex. : enquête forfait jours avec estimation réelle du salaire selon le temps de travail mesuré individuellement).
- ≡ De construire une journée d'étude sur le temps de travail des Ictam.
- ≡ De développer des webinaires thématiques, émission « *Perspectives* » et Twitch, visuels pour les réseaux sociaux, etc.
- ≡ De travailler sur des outils (y compris numériques) et méthodes opposables permettant de suivre le temps de travail des Ictam, d'éviter les sollicitations professionnelles en dehors du temps de travail, et de forcer le respect du droit à la déconnexion.

Renforcer le combat féministe en gagnant des droits pour les femmes Ictam

État des lieux

Les femmes sont majoritaires dans la catégorie des professions intermédiaires (54 % en 2024, Insee) et leur part progresse chez les cadres, bien que cette catégorie soit encore largement masculine.

Les femmes Ictam font face à des enjeux forts de respect de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, par un surinvestissement dans les responsabilités familiales et domestiques. Face à cette réalité criante, elles plébiscitent le mode d'organisation en télétravail qui leur permet de tenter de concilier ces deux vies.

Elles font également face à des écarts persistants de rémunération à temps de travail égal et à travail de valeur égale. Ces écarts sont plus marqués chez les cadres que chez les professions intermédiaires. On constate qu'ils sont également plus forts dans les grandes entreprises et dans les secteurs professionnels mixtes.

Les inégalités salariales sont portées en partie par les primes, ou éléments de « *variable* » à côté du salaire fixe, et ce dans toute leur diversité : individuelles ou collectives, système de commissionnement (notamment dans les métiers commerciaux), primes « *d'objectif* » ou de « *performance* » liées à la qualité du travail, primes liées aux conditions de travail (pénibilité, horaires décalés, insalubrité...) ou primes d'ancienneté.

L'impact de cette part croissante des primes sur les femmes et les hommes est au carrefour d'autres dimensions : ségrégation verticale (« *plafond de verre* »), elles occupent moins les fonctions d'encadrement les plus rémunérées à fortes primes, et ségrégation horizontale (« *parois de verre* »), les femmes occupent majoritairement des postes dans les métiers, de l'éducation, du soin et du lien, moins rémunérés. Le manque d'identification de la pénibilité dans ces secteurs, donc peu valorisés économiquement, est un facteur aggravant.

Les inégalités salariales s'accroissent avec le nombre d'enfants. Parmi les femmes en couple, ce sont encore presque exclusivement les femmes qui interrompent leur carrière ou ont recours au temps partiel pour cause de parentalité.

Les femmes sont aussi exposées aux violences conjugales qui les pénalisent sur l'ensemble de leur carrière.

Au sein des entreprises, le système de rémunération peut devenir de plus en plus variable à mesure que l'on monte dans les hiérarchies : les écarts entre femmes et hommes Ictam en deviennent donc d'autant plus importants.

Or les critères d'attribution et d'octroi des primes sont par ailleurs moins transparents. La discrimination à l'encontre des femmes Ictam croît aussi avec l'âge et elles sont nombreuses à éprouver un sentiment d'injustice face à un monde du travail incapable de leur offrir la carrière à laquelle leur qualification les destine pourtant.

Orientation

Il faut continuer à promouvoir l'égalité femme-homme notamment pour l'accès aux postes à responsabilité, les femmes en sont encore trop souvent écartées.

La transposition de la directive sur la transparence salariale doit être achevée au plus tard en juin 2026 et nécessitera l'implication de toute l'Ugict-CGT, des Ufict et CD pour déployer une grande campagne auprès des Ictam afin de garantir une loi et des décrets d'application de haut niveau.

Actions, méthodes, outils

Le 20^e Congrès de l'Ugict-CGT décide d'élever le rapport de forces à partir des structures et :

- De lancer une campagne visant à interpeller les pouvoirs publics pour une transposition fidèle de la directive transparence salariale, en liant ce sujet à la question des retraites et aux inégalités salariales entre femmes et hommes. Aujourd'hui les femmes Ictam ont un revenu salarial inférieur à plus de 20 % et des pensions de retraite de 42 % inférieures à ceux des hommes.
- De former les militant·es Ugict-CGT sur la négociation des classifications en tenant compte de la valeur égale du travail et l'application de la directive européenne sur la transparence salariale.
- De garantir dans les accords égalité professionnelle la prise en compte des violences conjugales qui pénalisent les déroulements de carrière.
- De faire connaître et déployer largement le kit de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail ainsi que la formation référent·es CSE contre les violences sexistes et sexuelles.
- De construire une journée d'étude spécifique « *Comment négocier un accord égalité professionnelle* » ?
- De poursuivre les mobilisations et productions de communication en vue des mobilisations des 25 novembre et 8 mars.
- D'aider les syndicats à gagner le respect de la loi Rixain (30 % de femmes cadres dirigeantes et 40 % à l'horizon 2030) et à sensibiliser leurs élu·es et mandaté·es pour en assurer l'application.
- De travailler à la mise en œuvre chez les Ictam de la plateforme revendicative de la CGT pour la santé des femmes au travail en ce qui concerne la prise en compte des besoins liés aux règles, à l'endométriose, à la ménopause...
- D'organiser des Rencontres d'Options sur le thème de « *l'égalité professionnelle - la valorisation du travail des femmes Ictam et la transparence salariale* ».
- De renforcer la reconnaissance de la pénibilité dans les métiers à prédominance féminine et sensibiliser aux enjeux futurs que représente cette reconnaissance.

Garantir aux nouvelles générations d'Ictam le droit de construire leur avenir en sécurité

État des lieux

Le nombre de jeunes diplômé·es est en constante hausse, mais ces jeunes Ictam sont embauché·es sur des emplois qui ne correspondent pas à leurs qualifications et qui ne les rémunèrent pas, ou au rabais, au niveau de leur diplôme de formation initiale, en particulier quand elles et ils sont embauché·es au forfait jour.

Elles et ils sont parfois rejeté·es violemment dans le cadre de leur embauche dans la période d'essai. Ce bizutage social, qui débute en réalité dès les études, notamment avec les périodes de stage et d'apprentissage, se poursuit sur toute la carrière, et jusqu'à la retraite avec l'absence de prise en compte des années d'études.

Pour autant, les nouvelles générations d'Ictam sont dépeintes dans les discours publics comme des fainéant·es qui refusent les règles du monde du travail. Elles et ils défendent pourtant des aspirations légitimes à l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle et à la recherche de sens au travail.

Face à la violence du monde du travail, les jeunes Ictam peuvent être tenté·es de trouver des réponses en quittant leur emploi. Ce turn-over des jeunes Ictam met le fonctionnement des entreprises et des services publics en danger, avec au niveau national, un risque accru de fuite des cerveaux.

Or le syndicalisme spécifique est un débouché qui peut leur permettre de faire changer concrètement les choses dans leur travail et leur vie. Pour cela, l'Ugict-CGT dispose de points d'appui : les jeunes Ictam sont plus politisé·es et plus intéressé·es par la défense concrète de leurs conditions de travail. Elles et ils ont des aspirations sur l'ensemble des enjeux relatifs aux conditions de travail des Ictam (temps de travail, éthique et responsabilité, etc.).

Nous faisons cependant face à des obstacles et devons faire en sorte de leur proposer un syndicalisme qui réussisse à les inclure dans la vie syndicale - en garantissant l'équilibre de leur vie pro-perso et syndicale - et de leur proposer des actions concrètes pour faire vivre la démocratie sur le lieu de travail.

Enjeux et stratégies syndicales et patronales

Dans les entreprises et les administrations le patronat s'organise pour former et exploiter les jeunes Ictam dès leur arrivée sur le lieu de travail, allant même jusqu'à valoriser les profils qui ne s'engagent pas dans la CGT.

Nous devons proposer des cadres de sociabilité alternatifs permettant de combattre le formatage patronal et transmettre une culture et des valeurs syndicales dans des temps libérés de l'emprise patronale.

Orientation(s)

S'appuyer sur la dynamique construite dans la bataille des retraites et suite à l'élection de Sophie Binet au secrétariat général de la CGT pour lancer des campagnes spécifiques en direction des jeunes diplômé·es : sur la prise en compte des années d'études dans le calcul de la retraite et sur la prise en compte des qualifications dans le salaire en ciblant notamment les jeunes Ictam diplômé·es.

Actions, méthodes, outils à déployer

Le 20^e Congrès de l'Ugict-CGT décide d'élever le rapport de forces à partir des structures et :

- ≡ Suite à la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale, de construire une campagne dédiée en direction des jeunes Ictam afin de les aider à faire reconnaître leurs droits en matière de rémunération.
- ≡ Cette campagne aurait la double vertu de servir d'outil de campagne électorale pour les élections professionnelles et d'outil de transmission de nos repères revendicatifs sur le salaire basé sur la qualification.
- ≡ D'utiliser nos outils de communication pour diffuser de l'information grand public en direction des jeunes diplômé·es sur l'importance de la démocratie sociale et du syndicalisme dans notre société.
- ≡ De construire deux supports de présentation de l'Ugict-CGT à destination des jeunes diplômé·es. Le premier visera celles et ceux qui s'appêtent à finir leur formation initiale, à faire diffuser par les organisations avant l'été dans les établissements de l'enseignement supérieur des Ictam.
- ≡ Les établissements devront être ciblés avec l'aide de la FERC, des mandaté·es CGT dans leurs conseils d'administration, des membres du collectif jeunes diplômé·es et des CD et UD qui concentrent de tels établissements qui ont récemment été embauché·es.
- ≡ Le second visera celles et ceux qui viennent d'être diplômé·es ou qui démarrent une alternance, à faire diffuser par les organisations aux mois d'été et de septembre. Les entreprises devront être ciblées avec l'aide des Ufict et Fédérations à forte concentration d'Ictam qui recrutent massivement ces profils. Ces deux supports devront être adaptables.
- ≡ De diffuser largement via nos organisations les guides Ugict-CGT des stagiaires et des jeunes embauché·es adaptables par secteurs professionnels.
- ≡ De travailler avec la Confédération et les organisations de jeunesse sur une campagne revendicative pour les apprenti·es et alternant·es.
- ≡ De faire connaître auprès de la population étudiante, dans les établissements d'enseignement supérieur, les repères confédéraux de la CGT et notamment ceux ayant trait aux salaires d'embauche en fonction du diplôme obtenu.

Répondre à la « guerre aux seniors » par la défense de l'expérience et des conditions de travail des Ictam expérimenté-es

État des lieux

Les Ictam sont au même titre que les autres soumis-es à des discriminations liées à l'âge. Elles et ils sont particulièrement exposé-es aux ruptures de contrat de travail à l'initiative des entreprises en fin de carrière en raison du « coût » que représenterait leur rémunération, et par la suite au chômage de longue durée.

Les demandeur-ses d'emploi de nos catégories sont davantage soumis-es au chômage de longue durée du fait des discriminations à l'embauche liées à leurs légitimes exigences salariales et à leur niveau de salaire, mais aussi à la non-reconnaissance des diplômes « anciens » notamment par des outils numériques RH nourris par des bases de données trop récentes.

Les Ictam les plus âgé-es font également face à une organisation du travail qui peut induire une mise au placard (moindre accès aux formations continues, mises en concurrence stérile des générations dans les entreprises) et donc à des discriminations plus fortes à l'embauche et en situation de travail.

Les organisations dysfonctionnelles et les rythmes de travail imposés aux Ictam rendent de plus en plus difficile le maintien en emploi dans de bonnes conditions, si bien que de plus en plus d'Ictam seniors aspirent à la réduction de leur temps de travail en fin de carrière.

Quand elles et ils le peuvent, le passage à temps partiel est une option, y compris via la retraite progressive, mais qui repose bien souvent sur leurs propres capacités financières et peuvent générer des pertes de niveau de vie à la retraite.

Enjeux et stratégies syndicales

Le patronat s'organise pour se séparer des travailleurs-ses qui lui coûtent le plus cher. Les ruptures collectives et individuelles de contrat de travail ciblent particulièrement les plus expérimenté-es. Cela participe à une dégradation des conditions de transmission des savoirs professionnelles entre générations au travail.

En outre, le patronat par ses propositions (« CDI senior », droit de mettre à la retraite un-e travailleur-se dès l'atteinte du taux plein, cumul emploi-retraite) cherche à avoir les mains libres pour se séparer quand il le souhaite des Ictam seniors, tout en créant les conditions pour pouvoir refaire appel à ils ou elles en tant qu'indépendant-es.

En cherchant à faire prendre en charge le différentiel de salaires des demandeur-ses d'emploi senior par l'Unédic, le patronat aspire à faire porter par la protection sociale la rémunération de nos qualifications.

Les 10 revendications communes portées par les organisations syndicales qui ont négocié le « pacte de la vie au travail », de même que le soutien des organisations chargées du pilotage de l'Apec à la campagne contre les discriminations faites aux cadres seniors peuvent servir de point d'appui à la construction de campagnes visant à offrir des garanties collectives aux Ictam seniors.

Orientation

Le 20^e Congrès de l'Ugict-CGT décide d'élever le rapport de forces à partir des structures et :

- En parallèle de la bataille pour le droit de partir à la retraite dès 60 ans, d'obtenir des aménagements de fin de carrière qui prennent en compte l'exposition de nos catégories à la pénibilité et des garanties de maintien dans l'emploi pour les seniors.
- Dans le sillage de la mise en œuvre de l'ANI - non signé par la CGT - de 2024 sur l'emploi des seniors, de gagner le plus de droits possibles dans les négociations de branche et d'entreprise : retraite progressive, conditions de mise en œuvre du tutorat, etc.

Actions, méthodes et outils à déployer

Le 20^e Congrès de l'Ugict-CGT décide d'élever le rapport de forces à partir des structures et :

- D'organiser une journée d'étude sur les négociations emplois des seniors dans les branches et les entreprises, les collectivités et les administrations.
- De produire des informations pratiques à destination des Ictam seniors sur leurs droits en fin de carrière (retraite, retraite progressive, droits au chômage, protection contre la discrimination) y compris sous forme de journées d'étude, de webinaires, de visuels.
- De mener une campagne régulière de communication autour de la valeur pour les entreprises et les services des travailleur-ses expérimenté-es et de sécurisation de leurs emplois et de la reconnaissance de leurs apports pour l'entreprise.

Au nom de la justice sociale : lutter contre les discriminations et éradiquer les idées d'extrême droite au travail

État des lieux

Les lctam sont au même titre que les autres victimes de discriminations au travail de type racistes, antisyndicales, de genre, mais aussi des discriminations basées sur l'identité de genre ou de l'orientation sexuelle, ou liées à l'état de santé et au handicap.

En plus des violences quotidiennes et de leurs conséquences sur la santé physique et mentale des travailleur·ses, les discriminations ont un impact sur la situation sociale des travailleur·ses discriminé·es : discriminations à l'embauche, non-respect des qualifications à l'embauche, refus de promotions, retards salariaux, etc.

Il faut également noter les situations particulières des travailleur·ses binationaux·ales, attaqués par l'extrême droite, et des travailleur·ses immigré·es qui sont victimes de discrimination accrues en lien avec leur situation administrative précaire.

Les lctam encadrant·es, qui ont pour mission de garantir un environnement et des collectifs de travail sereins, font face à des enjeux particuliers liés à leurs responsabilités dans l'embauche et la gestion de carrière (risques démultipliés par le management algorithmique) et s'exposent, dans un contexte de montée des idées d'extrême droite dans le salariat comme dans les directions d'entreprise et d'administration, à de forts conflits de valeurs.

Or les discriminations et les violences ciblant les groupes minorisés sont peu évoquées dans les collectifs de travail du fait du tabou lié à ces questions, mais aussi de la faiblesse du droit actuel qui repose principalement sur les principes généraux de prévention ou sur des stratégies juridiques individuelles.

La situation s'est largement aggravée dans la dernière période en lien avec la montée des idées d'extrême droite : antisémitisme, islamophobie, xénophobie, etc.

Enjeux et stratégies syndicales

Le patronat organisé reste, au mieux, silencieux sur ses responsabilités dans la lutte contre les discriminations au travail, et au pire reprend les termes de l'extrême droite (« *wokisme* ») pour stigmatiser celles et ceux qui se mobilisent pour l'égalité.

Dans le privé, le patronat manipule les notions de neutralité et de laïcité, applicables aux seuls services publics, pour justifier des discriminations pouvant aller jusqu'au licenciement. Les femmes musulmanes en sont particulièrement victimes.

Le patronat invisibilise entièrement les conséquences sociales des discriminations pour les lctam sur la vie professionnelle (en termes de carrière et de perte de salaire) et privée.

Orientation(s)

L'Ugict-CGT œuvrera pour :

- Traiter comme un fil rouge du mandat la lutte contre les idées d'extrême droite et la dénonciation de l'imposture sociale du Rassemblement national (RN), avec deux jalons électoraux à anticiper (les élections municipales et présidentielle), tout comme le risque de nouvelles dissolutions de l'Assemblée nationale.
- Développer une connaissance fine de l'expression des différents critères de discrimination auprès des lctam, afin d'être en mesure d'identifier et de construire des moyens de lutte efficaces pour chacun d'eux, en s'appuyant sur une approche intersectionnelle qui analyse la façon dont les diverses discriminations se renforcent mutuellement.

- III Obtenir des droits nouveaux en matière de lutte contre les discriminations au travail pour sortir ces questions du « *fourre-tout* » de la Qualité de vie-conditions de travail (QVCT) ou de démarches juridiques individuelles. Pour cela, l'Ugict-CGT se donnera l'objectif de lutter contre les propos et actes discriminatoires sur le lieu de travail et de donner des outils et des droits pour les lctam en particulier encadrant-es, pour gagner des négociations obligatoires, des informations et sensibilisations des travailleur-ses, la formation obligatoire des encadrant-es et des représentant-es des travailleur-ses, la prise en charge des conséquences sur la santé mentale et physique par les employeurs, la consultation sous le contrôle des représentant-es des travailleur-ses, la mise en place d'indicateurs type « *nuage de points* » permettant de mesurer les écarts de carrière subis par les lctam discriminé-es.
- III Sécuriser les lctam étranger-es dans leur carrière avec une prise en charge des procédures administratives par les directions et une garantie d'égalité dès l'embauche.
- III De travailler à l'amélioration de nos pratiques militantes en interne dans la lutte contre le racisme. Pour cela nous œuvrerons aux côtés de la Confédération, à la construction d'un dispositif de prise en charge des situations de discriminations fondé sur l'écoute des victimes et qui pourra s'appuyer sur les outils de la CGT (cadre commun, règles de vie, etc.).

Actions, méthodes et outils à déployer

Le 20^e Congrès de l'Ugict-CGT décide d'élever le rapport de forces à partir des structures et :

- III De faire suivre à la CE de l'Ugict-CGT la journée d'étude confédérale « *Combattre les idées d'extrême droite* ».
- III De compléter chaque stage dispensé par l'Ugict-CGT par un argumentaire de déconstruction du discours d'extrême droite (discours anti-élites, mise en opposition des travailleur-ses, etc.).
- III De lancer un sondage biannuel sur les discriminations.
- III De déployer le générateur d'enquête en ligne sur les discriminations racistes au travail.
- III De produire des outils d'information et de stratégie syndicale (webinaires, journées d'étude, formations, guide à destination des lctam) pour lutter efficacement contre les discriminations au travail.
- III De travailler avec Eurocadres à des initiatives de partage des expériences de lutte contre les discriminations parmi les lctam, y compris pour que la directive transparence salariale puisse trouver à s'appliquer aux autres critères de discrimination.
- III De construire une formation Ugict-CGT de lutte contre les idées d'extrême droite ainsi qu'une formation dédiée à la lutte contre les racismes au travail.
- III De produire un livret méthodologique sur les discriminations et les violences ciblant les groupes minorisés.
- III D'aider au déploiement du courrier aux directions pour les lctam confronté-es dans leur responsabilité à des attitudes racistes.
- III De construire le revendicatif en matière de lutte contre les discriminations racistes visant les lctam au travail, en exigeant des directions une démarche d'abord à l'écoute des victimes en s'inspirant des avancées récentes en matière de traitement des violences sexistes et sexuelles.

Partie 3

*Reprendre la main
sur nos conditions
de vie*

Face à la baisse de nos niveaux de pension, défendre un système de retraites financé

État des lieux

Plusieurs déterminants repoussent l'accès à une retraite pleine et entière : l'allongement de la durée des études couplée à des périodes de précarité, le cumul de divers régimes de retraite, y compris à l'étranger, les interruptions de carrière pour les femmes, les arrêts maladie, les réformes régressives de l'assurance chômage. Cela génère souvent incertitudes et insécurité sociale.

Pour les Ictam, aucun facteur de risques professionnels (risques socio- organisationnels, horaires à rallonge) n'est visé par le dispositif de reconnaissance de la pénibilité. La réduction des droits sociaux oriente les Ictam vers des Plans d'épargne retraite (PER) financés pour certains par de la rémunération annexe.

La stratégie du patronat est de licencier les seniors qualifié·es en fin de carrière pour réduire la masse salariale avec un report sur l'assurance chômage, mais aussi sur l'assurance maladie et invalidité en raison de la dégradation de l'état de santé.

L'État vise la ponction financière des régimes de retraite (stratégie sur l'Agirc-Arrco) en plus de l'assèchement des régimes opéré en bloquant la part de PIB affecté à leur financement, qui aura pour conséquence la baisse des pensions de retraite et un partage inégal de la richesse.

Mais les aspirations sont fortes pour l'amélioration de nos droits avec une très forte mobilisation contre la réforme des retraites et un soutien à des propositions alternatives.

Enjeux et stratégies syndicales

Le patronat, bien qu'uni pour défendre la baisse du financement des retraites, peut être parfois divisé sur ce sujet, tant il touche la totalité de la population.

Cela est un point d'appui, de même que la visibilité du sujet des retraites dans le débat public, qui a été et sera l'épine dans le pied d'Emmanuel Macron jusqu'à la fin de son mandat.

Nous faisons face à des difficultés structurelles dans la société et au sein de la CGT dès lors que les Ictam sont perçu·es comme des privilégié·es vis-à-vis des retraites. Pour la fonction publique notamment, ce postulat est faux. En effet, comparativement aux autres catégories, la part des primes en fin de carrière pour les catégories A est relativement plus importante. Or ces primes ne rentrent pas dans l'assiette de calcul des pensions de retraite ce qui impacte fortement et négativement le niveau des pensions des Ictam A.

Les retraites sont aussi devenues un sujet technique et difficile, bien que facilement mobilisateur, mais qui génèrent encore des discours de partage de la pénurie et de mise en opposition des travailleur·ses.

Nous pouvons nous appuyer sur la forte mobilisation contre la dernière réforme qui a permis d'amener beaucoup de nouveaux·elles syndiqué·es, ce qui constitue un point d'appui pour l'avenir.

La division syndicale sur l'enjeu de prise en compte des années d'études pour la retraite est un frein qu'il nous faut lever. Au sein de la CGT, nous bénéficions de l'appui de l'Union confédérale des retraités (UCR) et sur les nombreux·ses militant·es du réseau de l'Ugict-CGT qui siègent dans les institutions de retraites (Agirc-Arrco, RAFF, etc.).

Orientations

Le 20^e Congrès de l'Ugict-CGT décide d'élever le rapport de forces à partir des structures et de mobiliser les Ictam autour de la prise en compte des années d'études et de l'ensemble des éléments de rémunération pour la retraite, de la reconnaissance de la pénibilité au travail pour nos catégories, de la lutte contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Ces revendications sont nécessaires au financement et à la défense de notre système par répartition concurrencé par le système de retraites par capitalisation.

Actions, méthodes, outils

Le 20^e Congrès de l’Ugict-CGT décide d’élever le rapport de forces à partir des structures et :

- De continuer à revendiquer le droit à la retraite à partir de 60 ans avec 75 % du dernier salaire, et 55 ans pour les métiers pénibles, y compris pour les métiers d’Ictam fortement exposés.
- D’organiser dès la sortie du congrès et en prévision de la renégociation de l’accord Agirc-Arrco et du PLFSS ; une campagne nationale interprofessionnelle en lien avec les organisations syndicales étudiantes pour gagner la bataille de la prise en compte des années d’études dans le calcul de la retraite.
- D’ancrer cette campagne dans les entreprises pour obtenir la négociation d’accords collectifs de financement du rachat des années d’études par l’employeur.
- D’organiser en prévision des PLFSS une campagne nationale visant à faire reconnaître la pénibilité des facteurs de risques auxquels les Ictam sont exposé·es autour d’une étude de l’Institut de recherche économique et sociale (IRES) sur le sujet et de Rencontres d’Options dédiées.
- D’organiser sur le long cours une campagne d’influence contre les retraites par capitalisation (qui ciblent en priorité les Ictam, participent à la financiarisation de l’économie, avec des impacts sur l’environnement), en lien avec des associations environnementales, en travaillant avec les Fédérations Banques Assurances et Organismes sociaux pour décrypter les conditions des offres des PER et obtenir une loi de régulation de la publicité pour ces produits de retraites par capitalisation.

De lutter contre toute réforme de l’assurance chômage visant à restreindre les droits des Ictam en lien avec la Confédération.

Défendre les droits collectifs des Ictam en matière de protection sociale, avec pour objectif la Sécurité sociale intégrale

État des lieux

Les Ictam subissent au même titre que les autres la réduction de la prise en charge par la Sécurité sociale des prestations du régime général. Or, nous faisons face à des risques qui ne sont pas ou peu pris en charge :

- Arrêts induits par les troubles de santé mentale (induit par le travail – burn-out ou non – prévalences des troubles psychiques).
- Les périodes de maladie en fin de carrière réduisent le niveau de vie et conduisent à l’allongement de la durée de cotisation.
- La prise en charge des ascendant·es se fait bien souvent sans droit ad hoc sauf dans les entreprises où des accords existent et prévoient une prise en charge par l’entreprise.

Cependant nous n’avons pas de regard aujourd’hui sur ce que le partage de la pénurie au sein de la Sécurité sociale induit pour les Ictam en termes de capacité de contrôle de la branche Accidents du travail-maladies professionnelles (ATMP) sur nos risques, ou en termes d’accès de nos catégories aux prestations auxquelles elles ont droit.

Enjeux et stratégies syndicales

Le patronat s’organise pour ne pas respecter le 1,5 % prévoyance mis en place par la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, mais aussi pour récupérer les sommes dévolues au degré élevé de solidarité afin qu’elles servent à financer des actions de prévention des risques professionnels, mission qui incombe pourtant à l’ATMP.

Il profite de notre désorganisation pour imposer une logique de chef de file qui diminue le niveau de démocratie dans nos organisations (ex. AG2R). Il attaque enfin les mutuelles en les remplaçant par des start-ups notamment dans la fonction publique d’État.

Orientations

Sur le mandat, l'Ugict-CGT :

- ≡ Défendra le 1,5 % prévoyance, et l'accès des assimilé-es cadres à ce dernier.
- ≡ Défendra la prise en charge à tous les niveaux de la prévention des risques psychiques : entreprise/service, Sécurité sociale, mutuelle, prévoyance pour assurer une prise en charge complète des lctam à tous les niveaux de prévention.

Actions, méthodes, outils

Le 20^e Congrès de l'Ugict-CGT décide d'élever le rapport de forces à partir des structures et :

- ≡ D'approfondir l'analyse spécifique des revendications CGT en matière de Sécurité sociale, y compris sur la sortie du système pervers des exonérations de cotisations sociales.
- ≡ De s'appuyer sur la campagne EndStress de Eurocadres pour décliner les enjeux de prise en charge et de prévention du stress via les organismes de sécurité sociale, de mutuelles et de prévoyance.
- ≡ De créer un réseau des mandaté-es en mutuelles et dans les organismes de sécurité sociale.
- ≡ D'organiser une initiative avec ces mandaté-es sur le mandat pour débattre des enjeux de prévention et de prévoyance pour les lctam.
- ≡ De travailler sur un état des lieux des prestations auxquelles ont accès les lctam en matière de Sécurité sociale, de mutuelle, de prévoyance (et des angles morts de ces organismes en ce qui concerne nos catégories).
- ≡ De travailler sur un état des lieux sur le nombre d'aidant-es dans nos catégories et sur l'ouverture de nouveaux droits.
- ≡ De mettre en place une formation courte et des webinaires informatifs réguliers en direction de nos élu-es et mandaté-es dans les différents cadres (CSE, mandaté-es en branches qui négocient les prestations, mandaté-es en mutuelles) à dispenser chaque année au moment de la sortie du guide prévoyance.
- ≡ De développer des formations et webinaires à destination des lctam sur la protection sociale, son histoire, le rôle des cotisations et le salaire socialisé, afin de contrer l'acculturation sociale produite par des décennies de discours patronaux et de leur redonner la maîtrise de cet enjeu.
- ≡ De porter une initiative sur financement de la Sécurité sociale et l'accès aux droits mutualisés.
- ≡ D'intégrer dans ces campagnes, la spécificité de la fonction publique avec la revendication de l'extinction de la Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) au profit de son intégration dans le régime de retraite des fonctionnaires.

Combattre et éradiquer la précarité des lctam

État des lieux

Si le diplôme est déterminant dans la protection contre le chômage, il ne protège pas les lctam contre la précarité, notamment en début de carrière. Les nouveaux-elles embauché-es subissent en effet un bizutage social.

Dans la fonction publique comme dans le secteur privé, le recours aux contrats précaires (CDD, auto-entrepreneariat) se multiplie au sein de nos catégories. Cette situation obère à la fois le niveau de vie des lctam et leurs capacités d'accéder au logement, au crédit, etc.

Les jeunes diplômé-es sont exclu-es de la protection contre le chômage au moment de la recherche d'emploi.

Mais les situations de précarité ne concernent pas que les jeunes diplômé-es. Les lctam seniors sont plus exposé-es au chômage de longue durée du fait des pratiques patronales qui refusent de répondre aux légitimes attentes salariales de nos catégories, ou fustigent une spécialisation « *trop forte* » du diplôme (pourtant encouragée en formation initiale).

Les situations de travail atypiques qui touchent les lctam se multiplient : la période d'essai est plus longue et peut atteindre jusqu'à 8 mois, les cadres sont très présent-es dans l'intérim. Pire, les lctam peuvent subir une succession de contrats d'intérim et à durée déterminée.

De plus en plus de cadres seniors choisissent le portage salarial, dont l'Ugict-CGT négocie les accords collectifs. L'auto-entrepreneariat et le recours au CDD progressent, y compris pour ces derniers des motifs « *spécifiques lctam* » (contrats convention industrielle de formation par la recherche, motif CDD ingés-cadres), sans compter les autres profils précaires qualifié-es (journalistes rémunéré-es à la pige, intermittent-es).

Enjeux et stratégies syndicales

Le patronat cherche à faire prendre en charge par la collectivité le différentiel de salaire des demandeurs·ses d'emploi qualifié·es.

Il s'attaque aux droits des demandeurs·ses d'emploi et en particulier des Ictam en réduisant la durée d'indemnisation, mais aussi à nos outils spécifiques (APEC) afin de créer un marché du placement des cadres, y compris basé sur des start-ups, qui fabriquent des plateformes de mise en relation.

Orientations

Sur le mandat, l'Ugict-CGT mettra en visibilité la précarité des Ictam, et œuvrera à la mise en sécurité de nos catégories, quels que soient le secteur d'activité et leur type de relation de travail.

Actions, méthodes, outils

Le 20^e Congrès de l'Ugict-CGT décide d'élever le rapport de forces à partir des structures et :

- ≡ D'approfondir l'analyse spécifique des revendications CGT en matière de protection contre les licenciements et contre la précarité de l'emploi.
- ≡ De faire un état des lieux précis de la précarité chez les Ictam.
- ≡ De mener une campagne de mise en visibilité de la précarité des Ictam et de son impact sur les conditions de vie, notamment au moment de la renégociation des conventions Unedic, et à l'occasion des 60 ans de l'APEC afin de défendre cet acquis pour les Ictam.
- ≡ D'organiser des Rencontres d'*Options* sur le thème de la précarité des Ictam.
- ≡ De travailler avec la Fédération sociétés d'études et la FERC à la construction d'un collectif de travailleur·ses porté·es, afin de les aider à construire les outils qui leur permettront de se défendre.
- ≡ De travailler avec la CGT Intérim sur les ICTAM intérimaires.
- ≡ De lutter contre les plans de licenciements qui touchent les Ictam et notamment ceux qui concernent la suppression des agences de l'État (notamment celles qui défendent l'environnement et nos conditions de vie et de travail).



Partie 4

*Reprendre la main
sur nos carrières /
parcours*

Face à la casse des qualifications, faire respecter et conquérir des garanties collectives attachées à nos carrières

État des lieux

Alors que la proportion d'Ictam augmente dans le salariat, leurs garanties collectives sont attaquées par le patronat et les différents gouvernements successifs.

Pourtant, des garanties collectives associées à la qualification, reconnue par la formation initiale, la formation en cours de carrière et/ou l'expérience acquise, servent à l'ensemble des travailleur·ses, y compris les ouvrier·es et employé·es.

Malgré l'ANI encadrement gagné en 2021, définissant trois critères (qualifications, autonomie et responsabilité) la spécificité des Ictam est associée à de plus en plus de reculs :

- Mise en place des forfaits en jours automatique
- De moins en moins de droits associés à la place des Ictam dans le processus de production
- Le recours à la polyvalence et au transfert des tâches.

L'attaque initiée dans la métallurgie sur les qualifications dans les classifications a des conséquences sur l'ensemble des secteurs professionnels : disparition de la mention des diplômes dans les classifications, disparition des classifications basées sur des positions hiérarchiques, réduction des cadres aux cadres encadrant·es, division binaire du salariat entre cadre et non-cadre, recul de la reconnaissance de l'expérience acquise associée notamment à l'ancienneté.

La situation des professions intermédiaires est alarmante :

- La mobilité ascendante pour passer de la catégorie intermédiaire à la catégorie cadre est de moins en moins ouverte et de plus en plus conditionnée au fait d'accepter un parcours d'encadrant·e
- Des jeunes diplômé·es de bac+5 sont embauché·es sur des postes et avec des niveaux de salaire ou de traitements inférieurs à leur qualification.

Dans la fonction publique, les taux de promotion entre catégorie B et A sont insuffisants. Les inégalités s'accroissent entre cadres d'expertise et cadres d'encadrement, avec une dévalorisation de la fonction de cadre d'expertise tant dans les promotions, les mobilités, que les rémunérations (régimes indemnitaires).

Enjeux et stratégies syndicales

Le patronat cherche à bénéficier des qualifications en hausse, sans pour autant les rémunérer.

Il s'organise pour :

- ≡ Dénigrer la qualité de formation initiale dispensée par le service public afin de la faire remplacer par des formations privées, à sa main, qui seraient financées par la dépense publique et de la formation professionnelle.
- ≡ Ne plus reconnaître la qualification à l'embauche et tout au long de la carrière en faisant débiter la rémunération au niveau du Smic
- ≡ Écarter les techniciens et professions intermédiaires des bénéfices du statut de l'encadrement (prévoyance, Apec).
- ≡ Multiplier les tentatives de régressions par les négociations de classifications, en changeant de philosophie avec le passage du métier (Parodi) aux critères classants (compétences), dans les branches et à faire négocier les classifications dans les entreprises qui assurent le pesage des postes.

Dans la fonction publique, l'austérité salariale imposée depuis plus de dix ans conduit à accentuer le critère de « *management* » pour l'évolution des fonctionnaires et contractuel·les tout en actant le recul du contrôle des représentant·es du personnel sur les déroulements de carrière.

Le gouvernement pousse la dynamique de négociation des classifications en accompagnant la posture patronale de liquidation de la reconnaissance des qualifications.

Orientations sur le mandat

En opposition aux discours patronaux visant à imposer les notions de compétence et d'employabilité, l'Ugict-CGT s'emparera de la multiplication des négociations sur les classifications pour faire en sorte que les organisations de la CGT portent nos revendications de reconnaissance des qualifications, y compris dans le contexte de revalorisation des métiers à prédominance féminine et d'émergence de nouveaux métiers liés au numérique et à la transition écologique.

L'Ugict-CGT portera plus spécifiquement les enjeux de reconnaissance des qualifications relatifs aux professions techniques et intermédiaires afin de lutter contre leur invisibilisation au sein du salariat.

Pour cela nous porterons la construction collective de parcours professionnels, via des accords qui garantissent l'accès à la formation, à la promotion, et à la reconnaissance des qualifications, et des indicateurs de suivi mis en place dans les entreprises et les branches.

Actions, méthodes, outils

Le 20^e Congrès de l'Ugict-CGT décide d'élever le rapport de forces à partir des structures et :

- ≡ D'agir au sein de l'Apec pour améliorer la prise en compte des enjeux relatifs aux assimilé-es cadres et communiquer largement autour des activités de la commission Apec chargée de la qualification des postes de l'encadrement dans les branches.
- ≡ De s'appuyer sur la publication du rapport IRES pour construire une campagne sur la revalorisation des salaires des professions intermédiaires, notamment autour de la date anniversaire de la création de la 2^e catégorie socioprofessionnelle.
- ≡ D'impliquer les Ufict pour déployer auprès d'elles la formation commune Ugict-CGT / FERC-FSU sur les classifications.
- ≡ De construire en lien avec la Confédération et nos Ufict des outils simples permettant aux Ictam de se situer à partir de bases de données (rémunérations, diplômes, équité en termes de déroulement de carrière).
- ≡ Pour élever le rapport de forces dans les négociations et lors des négociations annuelles obligatoires (NAO), d'impliquer les CD sur les enjeux de classifications des Ictam à travers des initiatives locales.

Défendre les salaires des Ictam

État des lieux

Les Ictam subissent plus que jamais le recul de leur niveau de vie, la perte de pouvoir d'achat, le tassement des grilles salariales qui s'accroissent en période d'inflation du fait de l'absence d'échelle mobile des salaires (indexation de l'ensemble des salaires et traitement sur les prix).

Cette baisse du niveau de vie est particulièrement forte pour les Ictam. Cela trouve notamment sa source dans la baisse tendancielle des salaires à l'embauche des jeunes diplômé-es.

Ces salaires sont très faibles alors que le niveau de qualification augmente, notamment car il est perçu comme normal de débiter une carrière au Smic.

Les Ictam subissent une individualisation de plus en plus forte de leurs rémunérations : la rémunération à l'emploi occupé et non à la qualification, tout comme la place de plus en plus prise par la part variable et par des modes de rémunération non cotisés (primes, intéressement, participation), y compris dans les logiques de redistribution des activités sociales et culturelles.

Dans la fonction publique paupérisée, la perte de pouvoir d'achat vertigineuse des Ictam fait courir de véritables risques pour le fonctionnement des services publics (démissions, turn-over, hausse du risque de corruption, attractivité...).

Enjeux et stratégies syndicales

Le patronat s'organise pour s'assurer un maximum de rémunération pérenne pour l'actionnariat au détriment des travailleurs-ses et des sous-traitants, et souvent en parallèle en augmentant les dispositifs de parts variables individuels ou globaux qui dégradent le salaire des Ictam et s'attaquent à leur autonomie et à leur responsabilité. Comment ?

- En mettant en œuvre des stratégies de négociation qui entravent nos capacités de mobilisation.
- D'abord en enserrant toutes les négociations dans des enveloppes prédéterminées - au service de la rémunération du capital - et des calendriers contraints.

Pour éviter la mobilisation des Ictam, les NAO sont organisées concomitamment aux entretiens annuels qui déterminent leur rémunération, et les négociations sur l'intéressement sont organisées dans des calendriers serrés empêchant toute mobilisation.

- Pour maîtriser le contenu des négociations et garantir la part des actionnaires, il s'appuie sur des stratégies de désinformation sur les résultats des entreprises.
- Ensuite en divisant le salariat dans les négociations en mettant en opposition les ouvrier-es-employé-es (OE) et les Ictam au nom de la gestion d'une prétendue « *pénurie* », avec par exemple la défense des hausses de salaire forfaitaire ou avec des talons, et ce malgré la hausse de la rémunération du capital sur le temps long.

Ces positions, en opposition avec notre revendication de l'échelle mobile des salaires, sont la plupart du temps soutenues par les autres organisations syndicales (voire parfois au sein de la CGT).

Les pouvoirs publics ont une responsabilité dans cette situation.

L'austérité dans la commande publique conduit à la moins-disance sociale (dumping) et donc à l'austérité salariale. Pire, alors que l'État délivre les diplômes il ne s'assure pas de leur respect, notamment dans la rémunération par tous les moyens qu'il détient.

Il contraint en outre la négociation collective en interdisant l'indexation des salaires sur les prix et ne se donne pas les moyens de sanctionner les entreprises qui pratiquent l'austérité salariale.

L'austérité dans la fonction publique est directement déterminée par le coût du capital et les centaines de milliards d'euros dépensés par la puissance publique pour aider le secteur privé sans contrôle, ni contrepartie.

La diminution des dotations aux collectivités impacte leur capacité à augmenter, si elles le souhaitent, les rémunérations des agent-es à travers les régimes indemnitaires.

Orientations

L'Ugict-CGT devra dans le mandat :

- Se donner les moyens de traiter les questions de salaire sur toute l'année en prenant en compte les grands jalons des négociations de rémunération (calendrier des NAO, des publications de résultats et des assemblées générales d'actionnaires).
- Se mettre en ordre de marche pour gagner le retour à minima de l'échelle mobile des salaires.
- Faire connaître les repères revendicatifs CGT en matière de reconnaissance des qualifications et notamment de doublement du salaire sur la carrière, mais aussi d'intégration des éléments annexes de rémunération dans les salaires et traitements.

Actions, méthodes, outils

Le 20^e Congrès de l'Ugict-CGT décide d'élever le rapport de force à partir des structures et :

- De travailler à la construction d'outils d'aide à la négociation et à la mobilisation pour nos syndicats : outils de stratégie syndicale pour gagner des hausses de salaire avec les Ictam, outils d'exploitation des données obligatoires issues de l'application de la directive sur la transparence salariale, créateurs automatiques d'outils visuels à partir des données des entreprises sur les dividendes et les NAO afin de rendre visibles les stratégies patronales. Dans ce cadre, de proposer à la Confédération de construire un calculateur de perte individuelle de pouvoir d'achat.
- De construire une mobilisation pour gagner l'échelle mobile des salaires en proposant une loi en intersyndicale sur ce thème, et en s'appuyant sur les travaux de notre Institut d'histoire sociale (IHS-Ugict) et d'Eurocadres sur le sujet.
- De s'appuyer, en lien avec Eurocadres, sur les travaux sur le projet de directive européenne sur les marchés publics pour défendre la mieux-disance en la matière.

Faire respecter et élargir le droit à la formation tout au long de la vie des Ictam

État des lieux

De plus en plus d'Ictam sont diplômé·es de l'enseignement supérieur, ce qui a un impact aux yeux des entreprises sur la valeur des diplômes et sur la carrière par la suite. Dans ce cadre, le patronat veut faire primer les compétences sur les qualifications. La formation initiale et continue est devenue un véritable business, sans que les Ictam n'aient de garantie que leurs diplômes soient reconnus.

Le développement de l'apprentissage et de l'alternance vise particulièrement les jeunes qualifié·es et constitue une manne financière non négligeable pour les entreprises.

Or dans le cursus de formation initiale, les jeunes qui travaillent (doctorant·es, alternant·es) ne bénéficient pas de la reconnaissance de la qualification acquise par le diplôme, car le salaire est calculé en pourcentage du Smic. Le tutorat d'alternant·es / stagiaires n'est pas nécessairement reconnu et encadré dans les entreprises et administrations.

L'expérience n'est pas automatiquement valorisée, il faut passer à travers les Fourches caudines de la formation continue additionnelle.

La formation continue en entreprise s'est profondément appauvrie (e-learning ou formation en ligne, formation alibi), ce qui provoque aussi une perte de sens pour les professionnel·les de la formation.

Les objectifs d'évaluation des travailleur·ses ne tiennent pas compte du temps consacré à la formation, au bilan de compétences, etc. Cela induit des inégalités d'accès (femmes, syndicalistes, etc.).

De nombreux Ictam n'ont pas accès aux droits à la formation : soit parce que les dispositifs les excluent en droit, soit parce qu'elles et ils sont embauché·es par de petites structures ne connaissant pas leurs droits à la formation. Les employeurs bafouent même ce droit sous prétexte de manque d'effectif.

Les programmes de formation initiale et continue impliquent peu les enjeux de syndicalisme et de droit du travail.

Enjeux et stratégies syndicales

Le patronat s'attaque à la formation initiale des Ictam, car il vise à développer ses propres parcours de formation - financés par les cotisations de la formation professionnelle - sans reconnaissance de la qualification acquise à la clé.

Il mène même cette stratégie au niveau individuel en mobilisant le compte personnel de formation (CPF) au détriment de ses obligations en matière de plan de développement des compétences (plan de formation), ou en faisant jouer les clauses desdites formations.

L'éducation nationale et l'enseignement supérieur sont fortement fragilisés par la baisse de moyens, avec un risque de création d'une éducation à deux vitesses.

Orientations

L'Ugict-CGT œuvrera à la défense des droits à la formation des Ictam, afin d'éviter la fuite des cerveaux et donner des perspectives sécurisantes pour le futur, y compris dans un contexte de besoin de reconversion des travailleur·ses dans certaines filières essentielles pour l'avenir.

Actions, méthodes, outils

Le 20^e Congrès de l'Ugict-CGT décide d'élever le rapport de forces à partir des structures et :

- ≡ De créer une cartographie des mandaté·es Ugict dans les instances de la formation initiale, ainsi qu'un réseau de ces mandaté·es.
- ≡ De travailler une cartographie de la reconnaissance (ou de son absence) des diplômes par branche.
- ≡ De créer un outil d'aide aux syndicats (ex. étape 1 Radar) pour appréhender les enjeux de formation professionnelle (de la branche à l'entreprise) à partir des données des opérateurs de compétences (Opco), BDESE... Pour construire un état des lieux national des dépenses de formation publique (ex. apprentissage), et privée (plans de formation).
- ≡ De produire un manuel sur les droits à la formation des Ictam et les stratégies syndicales pour gagner des droits dans la GEPPMM (entreprise) et la GPEC (branche).
- ≡ D'organiser une journée des élu·es et mandaté·es dans les instances de l'enseignement supérieur et d'organiser un réseau numérique d'échanges entre les élu·es et mandaté·es.
- ≡ D'organiser des Rencontres d'Options sur la formation des Ictam.
- ≡ De faire connaître - via notre collectif « Jeunes diplômé·es » et notre réseau des mandaté·es dans les instances - la CGT aux futur·es diplômé·es des établissements d'enseignement supérieur grâce à un modèle d'intervention, un PowerPoint de présentation, notre guide des droits des jeunes travailleur·ses.

A2S	Activité spécifique de la semaine	COP	Conférence des Parties
Ademe	Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie	CPF	Compte personnel formation
Agirc	Association générale des institutions de retraite des cadres	CR	Comité régional
ANI	Accord national interprofessionnel	CSA	Comité social d'administration
Apec	Association pour l'emploi des cadres	CSE	Comité social et économique
Arrco	Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés	CSI	Confédération syndicale internationale
ATMP	Accident du travail et maladies professionnelles	CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
BDESE	Base de données économiques, sociales et environnementales	CST	Comité social territorial
CAC 40	Cotation assistée en continu	DLAJ	Droits libertés et actions juridiques
CCN	Comité confédéral national	DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
CD	Commission départementale	EPIC	Établissement public industriel et commercial
CDI	Contrat à durée indéterminée	EPST	Établissement public à caractère scientifique et technologique
CE	Commission exécutive	FANS	Formation d'accueil des nouvelles et nouveaux syndiqués
CEDS	Comité européen des droits sociaux	FAPT	Fédération des salariés du secteur des activités postales et de télécommunications
CEE	Comités d'entreprise européens	FD	Fédération
CES	Confédération européenne des syndicats	FERC	Fédération de l'éducation de la recherche et de la culture
CGM	Comités d'entreprise mondiaux	FMTS	Fédération mondiale des travailleurs scientifiques
CGT	Confédération générale du travail	FNME	Fédération nationale des mines et de l'énergie
CIR	Crédit impôt recherche	FSU	Fédération syndicale unitaire
CN	Conseil national	GEPPMM	Gestion des emplois, des parcours professionnels et de la mixité des métiers
CNRS	Centre national de la recherche scientifique		
...		...	

<u>GIEC</u>	Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat	<u>OPCO</u>	Opérateurs de compétences
<u>GPEC</u>	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	<u>PAP</u>	Protocole d'accord préélectoral
<u>GPT</u>	Generative Pre-trained Transformer	<u>PER</u>	Plan épargne retraite
<u>HCERES</u>	Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur	<u>PIB</u>	Produit intérieur brut
<u>IA</u>	Intelligence artificielle	<u>PLFSS</u>	Projet de loi de financement de la Sécurité sociale
<u>Ictam</u>	Ingénieur·es cadres technicien·nes agent·es de maîtrise	<u>QVCT</u>	Qualité de vie et conditions de travail
<u>IHS</u>	Institut d'Histoire sociale	<u>R&D</u>	Recherche et développement
<u>INRIA</u>	Institut national de recherche en sciences et technologies du numérique	<u>RAFP</u>	Régime de Retraite additionnelle de la fonction publique
<u>INSERM</u>	Institut national de la santé et de la recherche médicale	<u>RPS</u>	Risques psychosociaux
<u>IRES</u>	Institut de recherches économiques et sociales	<u>RSE</u>	Responsabilité sociétale des entreprises
<u>IRP</u>	Institutions représentatives du personnel	<u>RTT</u>	Réduction du temps de travail
<u>ISF</u>	Impôt sur la fortune	<u>UCR</u>	Union confédérale des retraités
<u>KPI</u>	Key Performance Indicator	<u>UD</u>	Union départementale
<u>LMD</u>	Licence master doctorat	<u>UFC</u>	Union fédérale des cadres
<u>MLA</u>	Maison des lanceurs d'alerte	<u>UFCM</u>	Union fédérale des cadres et maîtrises
<u>NAO</u>	Négociations annuelles obligatoires	<u>Ufict</u>	Union fédérale des ingénieur·es cadres et technicien·nes
<u>NVO</u>	Nouvelle vie ouvrière	<u>UFSE</u>	Union fédérale des syndicats de l'État
<u>OE</u>	Ouvriers employés	<u>Ugict-CGT</u>	Union générale des ingénieurs cadres techniciens et agents de maîtrise
<u>OMS</u>	Organisation mondiale de la santé	<u>UL</u>	Union locale
<u>ONG</u>	Organisation non gouvernementale	<u>Unedic</u>	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
...		<u>VSS</u>	Violences sexistes et sexuelles
		<u>ZRR</u>	Zone à régime restrictif

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

Impression et fabrication :

Exaprint
451 Rue de la Mourre, 34130 Mauguio 80,
rue André-Karman
93532 - Aubervilliers

Tirage sur papier offset 120g./m² pour
les pages intérieures
et papier Rives Design 250g./m²
pour la couverture.
Conception graphique et mise en page :
Antoine Thibaudeau.

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.

