

10 PRIORITÉS

POUR LES PROFESSIONS TECHNICIENNES ET INTERMÉDIAIRES

**DES IDENTITÉS PROFESSIONNELLES DIVERSES,
UN MÊME BESOIN DE RECONNAISSANCE**

Assistant-e-s, technicien-ne-s, managers de proximité, administratif-ve-s, agente-s de maîtrise, travailleuse-s sociaux-les... Professions techniques et intermédiaires, nos métiers sont au centre des organisations de travail. Pourtant, très souvent nous sommes dans le « ni cadres, ni ouvriers », sans reconnaissance de notre apport ni de notre professionnalisme.



1

Reconnaître la **qualification** et augmenter les **salaires**

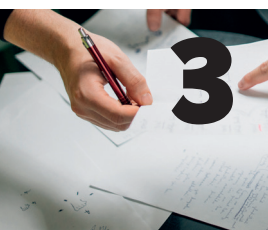
La sous-rémunération des professions techniques se généralise dans le privé comme dans le public. Nous revendiquons la mise en place d'un salaire minimum dans chaque branche professionnelle en fonction du niveau d'étude et de l'expérience professionnelle. Pour un-e jeune technicien-ne débutant-e, nous proposons un salaire au moins égal à 1,6 fois le SMIC, avec une évolution régulière garantissant au minimum le doublement du salaire en 20 ans.



2

Revaloriser les métiers à prédominance **féminine**

Soin, social, administratif, vente, RH... Les femmes sont concentrées dans 12 familles de métier (sur 87) dévalorisées financièrement et socialement. Il suffit de comparer le niveau de salaire d'un titulaire de BTS/DUT industriels avec celui d'un BTS/DUT tertiaire pour constater que malgré un travail de valeur égale, les métiers des secteurs à prédominance féminine sont moins bien rémunérés. Il y a urgence à y reconnaître la technicité, les qualifications et la transversalité des compétences exigées (polyvalence, organisation, écoute...), à augmenter les salaires et à mettre en place un vrai déroulement de carrière !



3

Défendre notre **professionnalisme** et le **sens du travail**

Redonner toute sa légitimité au rôle contributif des professions techniques permettra de mieux répondre aux défis de notre époque en redonnant du sens au travail et en questionnant sa finalité. Alors que la révolution numérique bouleverse le contenu de notre travail, nous exigeons de passer 10 % de notre temps de travail en formation professionnelle. Ainsi, chacun-e doit progresser d'au moins un niveau de qualification dans ses 20 premières années de carrière.



4

Réorienter le **rôle des managers**

Afin de revaloriser le métier et la technicité face au « tout gestion », la coopération au lieu de la concurrence entre collègues, nous proposons de réorienter le rôle des managers vers la régulation du travail, la restauration et l'animation du collectif de travail, le sens du travail, le partage de l'expérience et la coopération transversale entre services.



5

Rendre l'**évaluation** pertinente et instaurer le **droit d'alerte**

Afin d'écartier l'arbitraire des dispositifs d'évaluation et de favoriser la cohésion des équipes, nous proposons de tenir compte de la dimension collective du travail dans l'élaboration des objectifs. L'évaluation doit permettre de restaurer la valeur et le sens du travail, et reconnaître l'apport individuel au regard des moyens et charges de travail. Nous proposons la mise en place d'un droit d'alerte et de propositions alternatives, assorti d'une protection pour le lanceur d'alerte en cas de directives contraires à notre éthique professionnelle.



Respecter l'équilibre **vie privée / vie professionnelle** et réduire le **temps de travail**

42h30 par semaine en moyenne pour les professions techniciennes et intermédiaires, des heures supplémentaires qui se banalisent souvent sans même être payées ou récupérées... On est bien loin des 35 h !

- La mise en place d'un droit effectif à la déconnexion.
- La récupération/rémunération de toutes les heures supplémentaires.
- La mise en place d'un droit effectif à la déconnexion.
- L'interdiction des réunions après 18 h.
- La prévention du burn out et des risques psychosociaux
- La création d'une 6^{ème} semaine de congés payés.
- La réduction du temps de travail à 32 h pour créer de l'emploi, préserver la santé, et libérer du temps pour les loisirs, la famille ou la citoyenneté.



Droit à la **parentalité** et à une **carrière** pour tou·te·s

Parce que #viedemère ne doit plus rimer avec galère, nous proposons :

- La mise en place de jours enfants malade rémunérés à 100 %.
- L'allongement du congé paternité à 1 mois et sa rémunération à 100 %.
- La mise en place d'un passage de droit à 80 % rémunéré 100 % pendant les 3 premières années de l'enfant.
- La participation de l'entreprise aux frais de garde d'enfants (crèche d'entreprise, chèque emploi service...).

Voir toutes nos propositions : vdmere.fr



Garantir l'**égalité professionnelle** entre hommes et femmes

26 % d'écart de salaire, 80 % des femmes qui se disent victimes de sexisme et 1/3 de harcèlement sexuel, les inégalités femmes/hommes ne peuvent plus durer !

Nous proposons :

- Des sanctions financières pour tous les employeurs qui n'assurent pas l'égalité salariale.
- La création d'indicateurs de suivi pour lutter contre les discriminations de carrière.
- La mise en place d'un plan de prévention des violences sexistes et sexuelles et de protection des victimes.



Reconnaître les **années d'études** dans les **droits à la retraite**

Les salarié·e·s qualifié·e·s sont utiles à la société pour répondre aux défis sociaux, économiques et écologiques. L'entrée tardive dans la vie professionnelle nécessite de prendre en compte la durée de la formation dans le calcul des droits à la retraite. Nous proposons la validation des années d'études dans le calcul des droits pour la retraite.



Mettre l'entreprise au service du **progrès social et environnemental**

Épuisement des ressources naturelles, réchauffement climatique, explosion des inégalités sociales, notre mode de développement est mortifère. La dictature financière et court-termiste impose un hold up sur nos entreprises, les richesses que nous créons et le sens même de notre travail. Nous proposons :

- Des droits d'intervention des salarié·e·s sur les orientations stratégiques des entreprises pour faire primer l'intérêt général, les investissements utiles et responsables, et les enjeux de moyen/long terme dont la recherche.
- Le développement d'une économie circulaire, avec la création de produits durables, la limitation et le recyclage des déchets, la limitation des émissions de CO2 dans les transports et l'économie d'énergie.

Retrouvez la charte des cadres
sur le site de l'UGICT
www.ugict.cgt.fr/cadres

Adhérez à la CGT : Notre capacité à nous
faire entendre dépend de notre nombre :
syndiquez-vous dès aujourd'hui sur
www.ugict.cgt.fr !



facebook.com/UGICT



[Ingés Cadres Techs CGT](#)



[@CGTCadresTechs](#)



[@ugictcgt](#)



[UGICT CGT](#)