

OPINIONS & ATTENTES

des technicien·nes et professions intermédiaires

• dossier de presse •



ugictcgt.fr



CGT Ingés Cadres Techs

CONTACT PRESSE

Camille Airvault

*Chargée de communication
& des relations presse*

presse@ugictcgt.fr

+33 7 85 83 68 55

ugictcgt.fr



SOMMAIRE

I) MÉTHODOLOGIE DU SONDAGE.

❖ Descriptif

04

II) COMMUNIQUE DE PRESSE.

05

III) DOSSIER DE PRESSE.

1. Salaires : un malaise profondément ancré

07

2. Travailler toujours plus, sans contrepartie ?!

09

3. Au travail aussi, les paroles et actes racistes se libèrent

10

4. Les pratiques managériales se dégradent à vue d'oeil

11

5. Crises : il est urgent de donner du pouvoir d'agir aux travailleur·euses !

12

6. L'IA, peut-être ... mais pas sans nous !

13

IV) Les actualités de l'Ugict-CGT

15

I

MÉTHODOLOGIE

Sondage Ugict-CGT / Secafi réalisé par ViaVoice

-

Avril 2025

Opinions et attentes des professions techniques
et intermédiaires.

- 1000 professions techniques et intermédiaires du public et du privé
- La représentativité de l'échantillon est assurée par la méthode des quotas appliquée aux critères suivants : sexe, âge, profession, région et secteur d'activité
- Personnes interrogé·es en ligne
- Du 10 au 22 avril 2025

II

COMMUNIQUE DE PRESSE

Salaires et reconnaissance : le malaise est profond

Les professions intermédiaires et techniciennes, désormais la première catégorie socio-professionnelle en nombre ([Insee, 2025](#)), subissent le décrochage des salaires de plein fouet, en plus d'un manque de reconnaissance. **Le salaire est maintenant la priorité numéro une pour les professions techniques et intermédiaires**, dépassant l'équilibre vie pro/vie perso, qui arrivait pourtant en tête ces dernières années :

- **74 %** des professions intermédiaires placent en premier le salaire comme priorité dans leur travail, **+2 points par rapport à 2024, et +18 points par rapport à 2018 !**
- **51 % des professions intermédiaires estiment que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur qualification (+2 points par rapport à 2024) ;**

L'Ugict tire la sonnette d'alarme sur les salaires, qui n'est pas sans lien avec le financement de notre système de retraites. Le 5 juin, jour de débat et de vote à l'Assemblée d'une résolution parlementaire sur l'abrogation de la réforme de 2023, l'Ugict appelle les cadres et professions intermédiaires à se mobiliser pour des augmentations de salaires et pour notre système de retraites.

Travailler toujours plus, sans contrepartie ?!

Le Premier ministre a déclaré [lors de son discours sur l'état des finances publiques, le 15 avril dernier](#), que les Français-es "*ne travaillent pas assez*". Et pourtant tous les chiffres prouvent le contraire : **près d'un-e profession intermédiaire sur deux (44 %) déclare travailler plus de 40 heures par semaine** (dont 12 % au-delà de 45 heures !)

Le sentiment de non-reconnaissance au travail qui augmente pour les professions intermédiaires est aussi une conséquence du fait que le **travail supplémentaire fourni ne soit pas reconnu**, car plus de la moitié d'entre elles et eux déclare faire des heures supplémentaires (47 %), et **un quart des professions intermédiaires déclare faire des heures supplémentaires qui ne sont ni récupérées, ni rémunérées !**

Au travail aussi, les paroles et actes racistes se libèrent

Avec la montée de l'extrême-droite et des propos et actes racistes, xénophobes et antisémites en France, l'Ugict-CGT a voulu, par le biais de ses baromètres annuels, faire un état des lieux sur les discriminations racistes subies au travail.

- **41 % ont déjà été témoins et/ou victimes de "plaisanteries" et "blagues" racistes** (38% chez les cadres, Baromètre 2024) : 20 % en ont été victimes
- **29 % ont déjà été témoins et/ou victimes d'insultes racistes** (20% chez les cadres) : 16 % en ont déjà été victimes ;

Ces chiffres, en plus d'être alarmants, sont aussi la preuve que les employeurs ne prennent pas leurs responsabilités:

- **61 % des professions intermédiaires déclarent ne pas avoir été informé-es par leur employeur des droits et recours en cas de comportement raciste au travail (+11 points par rapport aux cadres)**

Crises : il est urgent de donner du pouvoir d'agir aux travailleur-ses !

Dans un contexte où les crises environnementales, politiques et sociales se cumulent, et où l'extrême droite gagne du terrain, l'Ugict-CGT a décidé de se pencher sur la question du futur au travail. Parce que ni le gouvernement, ni le patronat ne prennent leurs responsabilités pour faire face aux défis qui se présentent collectivement à nous, il est nécessaire de redonner du pouvoir d'agir aux salarié-es et agent-es, sans qui rien ne peut se faire.

Les professions intermédiaires estiment que parmi les défis importants que nous traversons, ces derniers pourraient impacter leur travail dans le futur :

- Les défis climatiques et les bouleversements qu'ils induisent (réchauffement, catastrophes naturelles) : 53 %
- Les défis de paix et la hausse des conflits armés : 51 %
- Les défis démographiques et le vieillissement de la population : 48 %

Pour plus de la moitié des professions intermédiaires (59 %), leur employeur ne semble pas anticiper les défis à venir ! Et quand les professions intermédiaires estiment que leur employeur les anticipe, ils et elles sont tout de même 62 % à ne pas avoir été consulté-es pour réfléchir aux solutions à mettre en œuvre pour y répondre.

L'IA, peut-être ... mais pas sans nous !

L'intelligence artificielle fait couler beaucoup d'encre, et les craintes des agent-es et salarié-es quant à l'impact que celle-ci pourrait avoir sur leur métier sont nombreuses, notamment car le patronat laisse les agent-es et les salarié-es dans le flou :

- **Plus d'un-e profession intermédiaire sur quatre estiment que le déploiement de l'IA est plus un recul qu'une avancée ;**
- **Pour un-e profession intermédiaire sur deux (49 %), leur entreprise ou administration ne leur a pas donné d'informations générales sur l'IA ;**

Enfin le soutien à la revendication d'un droit effectif à la déconnexion **progresses (+ 6 points par rapport à 2020)** dans un contexte où 43 % des professions intermédiaires constatent un débordement de la vie professionnelle sur la vie privée avec l'usage des technologies de l'information et de la communication (+4 points par rapport à l'année dernière). Cela témoigne de la nécessité d'encadrer le télétravail, notamment par une directive européenne que le gouvernement français doit s'engager à soutenir.

III

DOSSIER DE PRESSE

Professions intermédiaires : le dumping silencieux

1

Salaires : un malaise profondément ancré

Les professions intermédiaires et techniciennes, qui constituent désormais la première catégorie socio-professionnelle en nombre ([Insee, 2025](#)), subissent le décrochage des salaires de plein fouet. Peu étonnant quand l'on sait que les hausses de rémunérations sont de plus en plus individualisées, et [que le patronat signe pour cette année des hausses de salaires bien inférieures aux années précédentes](#). Avec un gouvernement qui court après les économies en s'attaquant aux services publics et à notre système de protection sociale, et un patronat qui refuse de reconnaître les qualifications à leur juste valeur, la question des salaires prend une place de plus en plus importante pour les professions techniciennes et intermédiaires : **74 % d'entre elles et eux placent en premier le salaire comme priorité dans leur travail, +2 points par rapport à 2024, et +18 points par rapport à 2018 !**

La question des salaires fait aussi remonter un malaise profond chez les professions intermédiaires, à savoir le sentiment de pas être reconnu-e dans son travail, ancré pour un-e profession intermédiaire sur deux :

- **51 % des professions intermédiaires estiment que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur qualification (+2 points par rapport à 2024) ;**
- 45 % des professions intermédiaires estiment que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur temps de travail réel ;
- **Près d'un-e profession intermédiaire sur deux (48 %) estime que sa rémunération n'est pas en adéquation avec ses responsabilités ;**
- 54 % des professions intermédiaires estiment que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur charge de travail, et 56 % avec leur implication.

C'est dans la fonction publique, et notamment pour les instituteur·ices et professions intermédiaires de la santé et de l'action sociale que la situation est la plus préoccupante :

Avec 42% de ses effectifs, plus féminisés, qui sont des professions intermédiaires, la sphère publique et sociale est le deuxième contributeur à la richesse nationale (Insee, 2023). Cette catégorie de salarié·es cumulent pourtant une multitude de facteurs de déclassement.

- Près de 70 % des instituteur·ices et assimilé·es estiment que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leurs responsabilités, **22 points de plus que pour l'ensemble des professions intermédiaires** ;
- Les professions intermédiaires de la santé et du travail social **sont seulement 36 % à estimer que leur rémunération est en adéquation avec leur qualification**, soit 10 points de moins que l'ensemble des professions intermédiaires.

Les inégalités dans la perception de sa propre rémunération sont aussi criantes quand l'on compare les réponses des femmes professions intermédiaires à celles des hommes :

- Les hommes sont bien plus nombreux à estimer que leur rémunération est en adéquation avec leur qualification (52 %) comparés aux femmes (40 %) ;
- Les hommes sont 49 % à estimer que leur rémunération est en adéquation avec leur charge de travail, contre seulement 38 % des femmes.

En votant contre l'indexation des salaires sur l'inflation le 13 février dernier, les sénateurs·rices de droite et d'extrême-droite ont joué le jeu du patronat en refusant de garantir le maintien du pouvoir d'achat des professions intermédiaires. Ces salarié·es subissent un cercle vicieux délétère : salaires rattrapés par le Smic, tassement des grilles, enfermement pour certain·es d'entre elles et eux dans la "trappe à bas salaire" nourrie par le système d'exonération de cotisations sociales, etc.

La CGT et son Ugict sont bien conscientes des mécanismes à l'œuvre, et tirent la sonnette d'alarme sur la question des salaires, qui est non sans lien avec le financement de notre système de retraites. Le 5 juin, jour de débat et de vote à l'Assemblée d'une résolution parlementaire sur l'abrogation de la réforme de 2023, l'ensemble des agent·es, des salarié·es, et des personnes privées d'emploi sont appelé·es à se mobiliser pour des augmentations de salaires et pour notre système de retraites.

L'Ugict-CGT, par ailleurs, continue de se mobiliser pour l'échelle mobile des salaires et pour la reconnaissance des qualifications par la rémunération. Elle a notamment déployé son premier stage syndical conçu en commun avec la FERC-Cgt et la FSU en novembre 2024 sur le thème "Classification, négociations collectives et salaire".

2.

Travailler toujours plus, sans
contrepartie ?!

Le Premier ministre a déclaré [lors de son discours sur l'état des finances publiques, le 15 avril dernier](#), que les Français-es “*ne travaillent pas assez*”. Et pourtant tous les chiffres prouvent le contraire : **près d'un-e profession intermédiaire sur deux (44 %) déclare travailler plus de 40 heures par semaine !**

- **Près d'un-e profession intermédiaire sur trois (32 %) déclare travailler entre 40 et 44 heures par semaine ;**
- **Près d'un-e professions intermédiaire sur dix (8 %) déclare travailler entre 45 et 48 heures par semaine ;**
- **4 % déclarent travailler 49 heures ou plus !**

Le sentiment de non-reconnaissance au travail qui augmente pour les professions intermédiaires est aussi une conséquence du fait que le **travail supplémentaire fourni ne soit pas reconnu**, car plus de la moitié d'entre elles et eux déclare faire des heures supplémentaires (47 %), et **un quart des professions intermédiaires déclare faire des heures supplémentaires qui ne sont ni récupérées, ni rémunérées !** Pire, ce sont dans les entreprises et administrations de plus de 500 salarié-es, qui disposent pourtant de dispositifs de décompte du temps de travail et de services RH, que les heures supplémentaires effectuées sont le moins récupérées, ou rémunérées (41 %).

Enfin, c'est dans la fonction publique hospitalière que les temps de travail explosent le plus. **70 % des professions intermédiaires de ce secteur déclarent faire des heures supplémentaires.**

La CGT et son Ugict tirent depuis des années la [sonnette d'alarme concernant le secteur de la santé et de l'action sociale](#), dont une grande partie des métiers sont féminisés, précaires, et où les violences sexistes et sexuelles sévissent particulièrement, comme l'ont montré récemment les résultats d'un sondage commandé par l'[Union fédérale des médecins, ingénieur-es, cadres et techs de la CGT](#) sur les professions infirmières.

3.

Au travail aussi, les paroles et actes racistes se libèrent

Avec la montée de l'extrême-droite et des propos et actes racistes, xénophobes et antisémites en France, l'Ugict-CGT a voulu, par le biais de ses baromètres annuels, faire un état des lieux sur les discriminations racistes subies au travail. Dans le baromètre annuel de 2024, les cadres déclaraient à **38 %** avoir déjà été témoin ou victime de “blagues” racistes, et un-e cadre sur dix déclaraient en avoir déjà été victime. Pour les professions intermédiaires, le constat est aussi sans appel :

- **41 %** ont déjà été **témoins et/ou victimes de “plaisanteries” et “blagues” racistes** : 20 % en ont été victimes ;
- **29 %** ont déjà été **témoins et/ou victimes d'insultes racistes** : 16 % en ont déjà été victimes ;
- **22 %** ont déjà été témoins et/ou victimes de **discriminations racistes dans l'évolution de leur carrière** : 14 % en ont été victimes ;
- 26 % ont déjà été témoins et/ou victimes de discriminations racistes de la part d'un-e usager-e ou d'un-e prestataire : 12 % en ont été victimes ;
- 20 % ont déjà été témoins et/ou victimes de gestes racistes : 10 % en ont été victimes.

Les professions intermédiaires de la santé et du travail social sont plus témoins d'insultes racistes dans le cadre de leur travail que la moyenne (35 %, soit **12 points de plus**).

Ces chiffres, en plus d'être alarmants, sont aussi la preuve que les employeurs ne prennent pas leurs responsabilités concernant la prévention et la sanction en cas de discriminations racistes subies sur le lieu de travail :

- **61 % des professions intermédiaires déclarent ne pas avoir été informé-es par leur employeur des droits et recours en cas de comportement raciste au travail** (+11 points par rapport aux cadres) ;
- Plus d'un-e personne profession intermédiaire sur quatre (29 %) estime que son employeur n'agit pas pour lutter contre le racisme au travail (+ 7 points par rapport aux cadres)

Pour mettre les employeurs face à leurs responsabilités, l'Ugict-CGT a publié des modèles de courrier pour le [public](#) comme pour le [privé](#), afin que les agent-es et les salarié-es puissent interpeller leur direction sur la montée des discours discriminatoires au sein des collectifs de travail. Une [grande campagne intersyndicale](#) a par ailleurs été lancée le 21 mars 2025 afin de sensibiliser les salarié-es, leurs représentant-es, ainsi que les employeurs à la lutte contre le racisme au travail.

4.

Les pratiques managériales se dégradent à vue d'œil

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

Pour autant, en plus de ne pas être reconnu·es, ils et elles peuvent être victimes de risques socio-organisationnels, notamment causés par des stratégies managériales tournées vers le profit de court terme des actionnaires (le “Wall Street Management”), le manque de moyens, et la perte de sens au travail.

Un des risques socio-organisationnels prépondérant est notamment celui de l'insécurité de l'emploi ; les annonces de suppressions d'emploi dans les entreprises (automobile, sidérurgie, électronique...) et administrations françaises s'additionnent, sans qu'aucune réponse de la part du gouvernement ne soit donnée pour lutter contre.

Le mal-être au travail des professions intermédiaires est donc grandissant :

- 35 % des professions intermédiaires estiment ne pas avoir les moyens de fournir un travail de qualité ;
- 34 % des professions intermédiaires estiment que l'intérêt et le sens dans leur travail a tendance à diminuer ; 50 % estiment qu'ils restent stables, et 13 % trouvent qu'ils augmentent ;
- **53 % des professions intermédiaires estiment que leur charge de travail a augmenté cette année ;**
- 43 % des professions intermédiaires trouvent que leur expertise professionnelle n'est pas reconnue dans leur travail ;
- **62 % des professions intermédiaires déclarent que son éthique professionnelle rentre en contradiction avec les choix et pratiques réelles de son entreprise/administration.**

Les pratiques managériales sont un des vecteurs du mal-être au travail. Si l'on prend l'exemple d'Orange, [dont les représentant·es syndicaux·ales tirent de nouveau la sonnette d'alarme](#), les réorganisations permanentes (avec un manque de formation) sont un des facteurs principaux de la souffrance au travail.

- 42 % des professions intermédiaires estiment que les pratiques managériales se sont dégradées au cours de l'année écoulée (+2 %). **Cette dégradation est constatée pour 48 % des professions intermédiaires exerçant dans l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale.**
- 55 % estiment que le système d'évaluation individuelle appliqué dans leur entreprise ou administration n'est pas transparent ; 56 % trouvent qu'il ne reconnaît pas le travail fourni, et 58 % le trouvent qu'il n'est pas fondé sur de bons critères
- 57 % des professions intermédiaires aimeraient bénéficier d'un droit d'alerte dans l'exercice de ses fonctions (+5 point par rapport à 2022)

Dans le public, comme dans le privé, le Wall Street Management n'est pas une fatalité. L'Ugict-CGT fournit aux représentant·es du personnel [des outils pratiques](#) afin de prévenir les risques socio-organisationnels et les troubles de santé mentale causés par le travail.

L'Ugict-CGT vous donne par ailleurs rendez-vous le 26 juin 2025, à Sciences Po, pour sa nouvelle édition des Rencontres d'Options, dont le thème sera “Manager au XXIe siècle : missions impossibles ?”.

5.

Crises : il est urgent de donner du pouvoir d'agir aux travailleur·euses !

Dans un contexte où les crises environnementales, politiques et sociales se cumulent, et où l'extrême droite gagne du terrain, notamment avec l'aide de grands patrons milliardaires (Elon Musk, Vincent Bolloré, Bernard Arnault ...), l'Ugict-CGT se penche sur la question du futur au travail, et a décidé d'en faire le thème de son congrès qui se tiendra du 18 au 21 novembre 2025 à Metz. Ni le gouvernement, ni le patronat ne semblent vouloir prendre leurs responsabilités afin de protéger notre démocratie, nos conditions de travail, ou encore notre modèle social. L'Ugict-CGT estime que ce sont les salarié·es et agent·es, moteur·ices de notre économie, et sans qui rien ne peut se faire, qui doivent avoir leur mot à dire sur nos manières de produire et d'accueillir, car pour plus de la moitié d'entre elles et eux (59 %), leur employeur ne semble pas anticiper les défis à venir.

Les professions intermédiaires estiment que parmi les défis importants que nous traversons, ces derniers pourraient impacter leur travail dans le futur :

- Les défis climatiques et les bouleversements qu'ils induisent (réchauffement, catastrophes naturelles) : 53 %
- Les défis de paix et la hausse des conflits armés : 51 %
- Les défis démographiques et le vieillissement de la population : 48 %
- Les défis technologiques et le développement de l'intelligence artificielle : 47 %
- Les défis démocratiques et les atteintes à l'Etat de droit : 47 %

Quand les professions intermédiaires estiment que leur employeur anticipe les défis, ils et elles sont tout de même **62 % à ne pas avoir été consulté·es pour réfléchir aux solutions à mettre en œuvre pour y répondre**. Peu étonnant quand l'on voit qu'aux Etats-Unis, il aura seulement fallu la réélection de Donald Trump et ses déclarations à l'encontre des minorités et des politiques d'entreprise visant à davantage les inclure dans les processus de recrutement, pour que des géants de la tech comme Meta fassent volte-face, et les suppriment totalement.

En outre, le patronat s'acoquine avec les politiques et idéologies de l'extrême droite, ou choisit de faire l'autruche quant à l'impact sur les lieux de travail que la montée de ces discours peut avoir. Bien loin des lubies des réactionnaires, les professions intermédiaires ont à cœur d'être reconnu·es dans leur travail, et de pouvoir mieux travailler. Leurs principales aspirations pour le futur de leur travail sont :

- La reconnaissance de leurs qualifications (49 %)
- L'amélioration de leurs conditions de travail (44 %)
- L'accès à un haut niveau de protection sociale (43 %)
- La protection de la sécurité de leur emploi (36 %)

L'Ugict-CGT a participé au projet de l'Anact sur le [travail en 2050](#) et produit des podcasts, des affiches et une vidéo pour donner à envisager le futur émancipateur que pourraient souhaiter les cadres et professions intermédiaires.

Le 20e congrès de l'Ugict-CGT, qui réunira des centaines de délégué·es venu·es de tous les secteurs professionnels et de tous les territoires, sera l'occasion de porter les alternatives que réclament les salarié·es qualifié·es à responsabilité.

6.

L'IA, peut-être ... mais pas sans nous !

L'intelligence artificielle fait couler beaucoup d'encre, et les craintes des agent-es et salarié-es quant à l'impact que celle-ci pourrait avoir sur leur métier sont nombreuses. Le tournant du tout numérique avait déjà bouleversé les habitudes de travail, et l'impact de ces nouvelles technologies se fait toujours ressentir :

- 47 % des professions intermédiaires constatent une **augmentation de l'intensité au travail** avec l'usage des technologies de l'information et de la communication ;

Et ce qu'on pensait réservé aux professions cadres, à savoir le débordement de la vie professionnelle sur la vie personnelle, s'étend aussi maintenant aux professions intermédiaires !

- 43 % des professions intermédiaires constatent un débordement de la vie professionnelle sur la vie privée avec l'usage des technologies de l'information et de la communication (**+4 points par rapport à l'année dernière**) ;
- 67 % des professions intermédiaires aimeraient disposer d'un droit à la déconnexion effectif afin de préserver leur vie privée et leur santé (+3 points par rapport à l'année dernière)

C'est pourquoi la CGT et son Ugict restent extrêmement vigilantes quant à l'implémentation de l'intelligence artificielle générative dans le travail, et a dédié une partie des questions d'actualités à l'IA, afin de faire un état des lieux des réalités vécues par les professions intermédiaires :

- **Plus d'un-e profession intermédiaire sur quatre estiment que le déploiement de l'IA est plus un recul qu'une avancée** : 36 % ne se prononcent pas, et 37 % estiment que c'est plus une avancée qu'un recul ;
- Un-e profession intermédiaires sur quatre utilise l'IA dans son activité professionnelle ;
- Pour **un-e profession intermédiaire sur deux (49 %), leur entreprise ou administration ne leur a pas donné d'informations générales sur l'IA** ; 65 % n'ont pas été formé-es à son utilisation, et pour 63 %, les entreprises ou administrations dans lesquelles ils et elles travaillent ne leur ont pas donné les moyens de modifier le fonctionnement de l'outil IA pour qu'il réponde à leurs besoins ;
- 10 % des professions intermédiaires déclarent que des outils d'IA sont **utilisés pour la gestion des ressources humaines**, notamment pour la gestion du temps de travail et des effectifs, pour la gestion de la formation professions, et la gestion des carrières et mobilités ;

Dans l'exercice de leur métier, les professions intermédiaires ont l'impression que l'outil IA peut :

- Simplifier l'exécution de certaines tâches (59 %)
- Limiter et/ou réduire les interactions professionnelles et humaines (58 %)
- Leur faire gagner du temps (57 %)
- Leur apporter des connaissances et savoirs techniques et/ou professionnels (55 %)
- **Leur donner l'impression d'être surveillé-es** (52 %)
- **Appauvrir la qualité de leur travail** (41 %)

Ils et elles ne pensent par contre pas que l'IA peut :

- Concurrencer leur savoir / expertise professionnelle (51 %)
- Les aider à prendre des décisions (54 %)

Pour les salarié-es des professions techniciennes et intermédiaires, les thèmes qu'il faudrait réguler en priorité si l'IA venait à l'être sont :

- La protection des données (51 %)
- La protection de l'emploi (45 %)
- La formation aux outils d'IA (37 %)

Les employeurs ont comme responsabilité de former les salarié·es et agent·es aux outils d'IA si'ils souhaitent l'implémenter dans le quotidien de travail ; mais au-delà de la formation, l'implémentation de l'IA ne peut pas se faire sans une consultation préalable des salarié·es, des agent·es, et de leurs représentant·es. L'IA, notamment générative, ne peut pas être un prétexte aux politiques de casse des services publics, et elle ne peut pas non plus être utilisée comme moyen pour détruire des emplois et gonfler les profits.

La CGT et son Ugict restent vigilantes sur la manière dont l'intelligence artificielle sera déployée, et revendiquent :

- Des garanties sur la protection des droits des travailleur·ses ;
- La transparence des algorithmes
- Un contrôle public de la production d'IA
- Une coopération internationale pour que l'IA serve l'intérêt général, et non les intérêts privés des grandes entreprises numériques, tout en garantissant la souveraineté et le bien-être des citoyen·nes.

[Des outils tels qu'une FAQ, un décryptage du Sommet de l'intelligence artificielle qui s'est tenu à Paris, ou encore la contribution CGT à ce sommet](#), ont été créés afin que les salarié·es, agent·es et représentant·es du personnel puissent se saisir des enjeux sous-jacent au développement de l'IA.

L'Ugict-CGT continue de travailler sur les enjeux posés par le travail hybride et le télétravail. L'Observatoire du télétravail, lancé en 2022 sous son égide, vient de lancer sa [2e enquête nationale : "Stop ou encore ?"](#). Sans conclure sur ses résultats qui seront publiés à la rentrée, ceux du sondage ViaVoice-Secafi 2025 sur l'opinion des professions intermédiaires sur le droit à la déconnexion, notamment en télétravail, démontrent l'urgence à ce qu'une directive européenne sur le droit à la déconnexion et l'encadrement du télétravail soit adoptée. Cela est revendiqué par Eurocadres au sein de la Confédération européenne des syndicats (CES). Eurocadres tiendra son congrès du 15 au 17 octobre 2025 à Paris. A cette occasion des dizaines de syndicalistes venu·es de toute l'Europe porteront la nécessité de cette directive. Nayla Glaise, dirigeante de l'Ugict et actuelle présidente d'Eurocadres, y sera candidate à sa réélection.

IV

LES ACTUALITES DE L'UGICT-CGT

L'Ugict-CGT tiendra son congrès du 18 au 21 novembre 2025 à Metz.

En 2025, l'Ugict-CGT a entre autres publié :

- Une série d'outils sur la santé et la sécurité au travail ;
- Une série d'outils et de décryptage sur l'intelligence artificielle, en lien avec la Confédération ;
- Une campagne de mobilisation sur les retraites

La troisième enquête menée l'Observatoire du Télétravail est en cours, avec les résultats qui seront présentés le 15 octobre 2025, lors du congrès d'Eurocadres.

Le 26 juin 2025, l'Ugict-CGT et Options organisent une journée de débat « Manager au XXIe siècle : missions impossibles ? ».

L'Ugict-CGT poursuit en outre :

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



