

CHARTE DE L'INGÉNIEUR·E

*Pour un travail qui a du sens,
à la hauteur des enjeux
et des transitions à venir*





*Ce document a été réalisé par le collectif
ingénierie de l'Ugict-CGT.*

INTRODUCTION

Les métiers de l'ingénierie ont toujours été perçus comme motivants. Mais à l'heure de la financiarisation et d'une situation sociale et économique marquée par les pénuries et le chômage, quel est l'impact sur leur contenu ?

Le développement durable, nécessaire au vu de l'urgence climatique, constitue une nouvelle donne pour les ingénieur·es. Nos métiers sont des ressorts profonds pour redonner du sens au travail en questionnant sa finalité.

Les ingénieur·es devraient pouvoir jouer un rôle majeur sur les choix technologiques et scientifiques à mettre en place. Cela redonnerait une vraie crédibilité à nos métiers scientifiques et techniques. Mais les intérêts des actionnaires et leur exigence de rentabilité immédiate sont de plus en plus des obstacles au développement durable et à l'efficacité sociale et économique.

Cette charte propose aux ingénieur·es des repères et des objectifs revendicatifs pour gagner de nouveaux droits garantis individuellement et collectivement, ainsi que pour exercer pleinement leur métier et leurs responsabilités sociales.

REDONNER DU SENS AU TRAVAIL

L'entreprise devrait se donner pour finalité prioritaire de répondre aux besoins humains et sociaux, avant la course au profit. Les choix de gestion doivent prendre en compte les conséquences humaines, sociales et environnementales. La technologie doit être au service de l'humanité, et non au service du profit de quelques-uns, au détriment des autres.

Le métier d'ingénieur·e se projette sur le moyen terme, et s'accorde mal d'une vision au jour le jour. Un projet industriel, que ce soit une centrale nucléaire, un avion, une voiture, ou un projet d'aménagement, se conçoit sur des années, et concerne des produits à longue durée de vie.

Le métier connaît des difficultés : charges de travail excessives, perte de sens face aux exigences financières, parcellisation des tâches, perte de contrôle des processus avec la montée des outils de l'Intelligence Artificielle (IA), management en projet résumant le travail au « reporting », ingénieur·es considéré·es comme des ressources interchangeables à optimiser, recul de la relation humaine face aux outils, objectifs contraires à leurs convictions (...).

L'Ugict-CGT revendique un métier d'ingénieur·e sorti des griffes de la financiarisation et de l'austérité, mettant sa qualification au service d'une entreprise ou d'une administration tournée vers la réponse aux besoins sociaux, économiques et environnementaux.



LES PROPOSITIONS DE L'UGICT-CGT

- Redonner à la conception toute sa place dans le travail d'ingénieur·e ;
- Restaurer le collectif de travail, tourné vers le partage de l'expérience et le développement de la coopération transverse entre équipes ;
- Développer une autre conception de l'évaluation, libérée du « reporting » et tournée vers l'efficacité opérationnelle ;
- Associer les ingénieur·es à la définition des orientations stratégiques de l'entreprise, avec voix délibérative dans les instances de direction et un droit suspensif sur les grandes questions concernant l'emploi, le social et/ou l'environnemental dans l'entreprise ;
- Développer la transparence des décisions en renforçant l'information et la consultation des salarié·es et de leurs représentant·es, y compris celles et ceux des entreprises sous-traitantes ;
- Reconnaître le rôle contributif des cadres et ingénieur·es ;
- Permettre au travail d'être une forme d'épanouissement des femmes et des hommes par la création individuelle et collective. Le travail ne doit pas être un facteur de souffrance et d'aliénation ;
- Réactiver de véritables groupes d'expression des salarié·es, qui sont les meilleur·es expert·es pour résoudre les problèmes techniques d'organisation et les relations dans leur équipe, au lieu de recourir à des cabinets externes.

RESPONSABILITÉ

SOCIALE &

ENVIRONNEMENTALE

Alors qu'il s'agirait de répondre à des défis d'urgence écologique, énergétique, économique et sociale, la recherche du profit à court terme et l'accumulation financière sabotent le sens du travail en écrasant les valeurs éthiques et les aspirations des citoyen·nes et des salarié·es. Les chartes éthiques de Responsabilité Sociale et Environnementale de l'Entreprise (RSEE) sont loin de répondre aux enjeux, et n'ont aucun caractère contraignant.

L'entreprise devrait s'appuyer sur le rôle incontournable des ingénieur·es et cadres, et sur la qualité reconnue de leur formation et de leurs qualifications. Ils et elles ont les compétences qui leur permettent d'appréhender toutes les conséquences des innovations, des progrès scientifiques, d'une nouvelle technologie ou d'un nouveau processus, que ce soit au plan social, sociétal ou environnemental. Ils et elles constituent en effet un levier formidable pour engager les mutations productives nécessaires dans le cadre d'un développement maîtrisé et critérisé de l'industrie et des services. Ils et elles ont les outils pour mesurer le rapport entre les bénéfices et les risques, et doivent donc pouvoir peser sur la décision de mise en œuvre, ou non.

2.

Le sens et l'organisation du travail doivent être guidés par la recherche d'une efficacité économique et sociale durable, en opposition à une rentabilité financière de court terme.

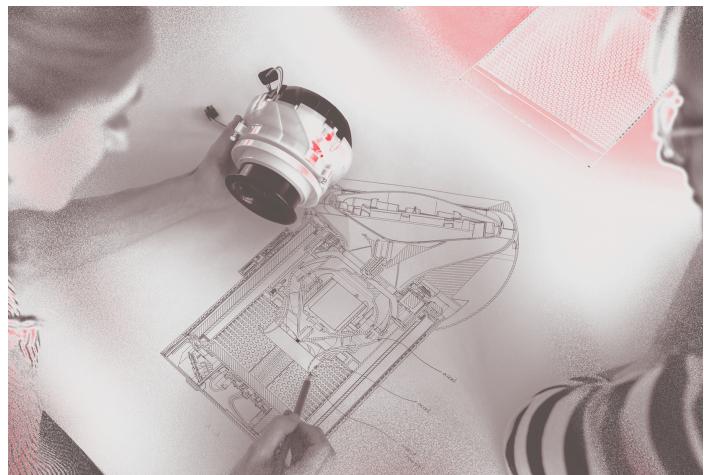
Il importe de refuser les injonctions fondées sur les valeurs qui sont déterminées par les directions des entreprises. Par exemple, la « loyauté » dont les ingénieur·es devraient faire preuve et qui invoquée par les directions, n'est qu'une nouvelle forme d'aliénation !



LES PROPOSITIONS DE L'UGICT-CGT

- Gagner le droit de peser sur les choix stratégiques et de faire des propositions alternatives ;
- Gagner un droit d'alerte opposable à l'employeur concernant l'emploi, la reconnaissance des qualifications, l'éthique, la citoyenneté dans l'entreprise et l'exercice des libertés syndicales, la transition écologique et les relocalisations d'activités ;
- Renforcer l'innovation au service de productions économies en énergie et en ressources ;
- Auditer l'impact environnemental de la chaîne de valeur de l'entreprise ;
- Définir des plans d'actions sur les enjeux prioritaires concernant la RSEE, avec un suivi, des indicateurs, et une obligation de résultats, sur la base d'accords négociés avec les organisations syndicales ;
- Permettre aux jeunes générations d'ingénieur·es de traduire dans le travail leur appétence et leur compréhension des enjeux environnementaux ;
- Garantir la liberté d'expression, notamment lors des réunions professionnelles. Les discussions collectives sur l'organisation du travail et la marche de l'entreprise doivent permettre l'expression des potentialités de création de chacun·e ;
- Instaurer un droit d'alerte technologique dans l'esprit du droit de retrait qui existe dans le Code du travail avec une protection pour le/la lanceur·euse d'alerte ;
- Garantir la protection des lanceur·euses d'alerte dans leur entreprise ;

- Imposer des normes sociales qui tendent à gagner une mixité des recrutements et garantir une réelle égalité professionnelle femmes-hommes, en particulier pour l'évolution de carrière ;
- Rompre avec le principe de la disponibilité 24h/24h pour l'employeur et permettre aux hommes et aux femmes de concilier carrière et vie privée.



SALAIRS ET ÉVOLUTION DE CARRIÈRES

Bien que les diplômes d'ingénierie et master 2 restent une référence, de nombreux indicateurs sont au rouge : sous-rémunération, non reconnaissance des diplômes, non reconnaissance du statut cadre, précarité en début de carrière, écrasement des grilles et remise en cause des classifications.

Chez les jeunes, les désillusions et les vagues de démissions, en particulier dans les activités de recherche, doivent nous inquiéter. C'est un gâchis inacceptable !

La rémunération à l'embauche et la reconnaissance du statut cadre des jeunes sorti·es d'écoles dépendent de la cote de leur école et de la négociation individuelle. Et elles varient notablement selon les branches.

Au cours de la carrière, les différences s'affirment entre ingénieur·es généralistes, ou techniquement spécialisé·es, entre carrière de management et technique. Les fonctions d'expertise sont systématiquement sous-valorisées en comparaison des fonctions de management, de gestion ou relevant de la finance.

Pour les femmes ingénieries qui sont nettement minoritaires, ces inégalités sont plus marquées. Le salaire brut des femmes ingénieries a moins augmenté que celui des hommes selon l'Observatoire des femmes ingénieries, publié en 2023 par l'association Femmes Ingénieries : 21,7 % de différence. Cette différence salariale s'amplifie avec l'évolution de carrière.

3.

LES PROPOSITIONS DE L'UGICT-CGT

- L'embauche systématique en CDI ou emploi statutaire dès le 1er poste ;
- Reconnaître les diplômes et les formations, par le statut cadre et par une grille de salaires d'embauche avec des seuils correspondant aux différents niveaux de qualification. Soit, pour un bac+5 sans expérience professionnelle, un minimum de 2 fois le SMIC CGT (2000 € brut mensuel), soit 4000 € brut mensuel avec a minima le doublement de ce salaire sur la carrière à qualification égale ;
- Assurer l'égalité et la transparence pour faire échec à l'arbitraire, sous toutes ses formes, dans les évolutions de carrière, avec un dispositif de recours où siègent les représentant·es du personnel ;
- Imposer l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. Interdire toute discrimination : sur le salaire, la reconnaissance des diplômes ou qualifications, l'accès aux fonctions, le déroulement de carrière, ou à tout autre élément constitutif des responsabilités professionnelles ;
- Permettre une réelle évolution de carrière, indépendamment du sexe et de la formation initiale ;
- Reconnaître la qualité du travail plutôt que la disponibilité, et permettre la conciliation vie professionnelle/vie privée ;
- Établir une grille de classification salariale qui traduise la progression de notre qualification ;

- Garantir une évolution du salaire fixe annuel égale au minimum à l'évolution du montant du plafond de la Sécurité sociale et réinstaurer l'échelle mobile des salaires (évolution du salaire avec l'inflation) ;
- Intégrer les années d'études dans le calcul des droits à la retraite ;
- Mettre un terme aux dérives de la part variable tant pour le/la salarié·e que pour le collectif de travail.

OBJECTIFS & ÉVALUATION

L'identité d'un·e ingénieur·e c'est d'être un·e cadre, un·e manager, un·e expert·e, un·e conducteur·ice de projet, un·e concepteur·ice, un·e pilote de processus, mettant en œuvre des connaissances scientifiques et ayant une qualification.

Son travail implique conjointement la mobilisation de connaissances scientifiques, des technologies, des capacités d'invention et d'innovation, d'organisation du travail, de gestion des relations humaines (particulièrement pour les managers), et des dimensions économiques et sociales. Pour ces raisons, les ingénieur·es exercent un rôle particulier et prépondérant dans les collectifs de travail.

De plus en plus, les directions d'entreprises déléguent aux ingénieur·es des responsabilités concernant la santé et la sécurité des salarié·es et des usager·es. Leur responsabilité juridique est alors engagée. Pourtant, ils et elles ne participent pratiquement pas à la définition des objectifs et à l'organisation du travail, qui leur sont imposées par des directions d'entreprises ou des outils de gestion automatique.

Ces questions devraient être discutées, et donc faire l'objet de propositions alternatives, d'interventions et de mobilisation des salarié·es.

La place des ingénieur·es dans les entreprises a fortement évolué, dans un contexte d'élévation des connaissances et des qualifications et de relation nouvelle entre technicité et stratégie d'entreprise, de l'État ou de la collectivité, axée prioritairement sur le profit et la réduction des coûts.

Les ingénieur·es doivent pouvoir mettre en œuvre leurs missions dans l'autonomie. Ils et elles doivent être évalué·es et contrôlé·es par le collectif de travail dans une conception renouvelée de la hiérarchie.

4.

LES PROPOSITIONS DE L'UGICT-CGT

L'Ugict prône un management remettant l'humain au centre de l'organisation du travail, en particulier avec la généralisation du télétravail et de l'IA, qui a renforcé le caractère artificiel et opaque du management.

- La définition des objectifs doit s'élaborer collectivement, avec une discussion sur les incidences prévisibles et sur les moyens nécessaires ;
- L'évaluation du travail doit se faire sur la base de critères objectifs, transparents et mesurables. Elle doit tenir compte de la dimension collective du travail et reconnaître l'apport individuel dans ce contexte ;
- Elle doit être assortie de garanties (transparence, possibilité de recours) et prendre en compte la dimension collective du travail et son organisation ;
- L'accompagnement individuel et les formations doivent être garantis ;
- En cas de désaccord avec les objectifs fixés, garantir le recours auprès d'une instance professionnelle.

[Voir guide Ugict-CGT sur l'évaluation professionnelle.](#)

FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Formation initiale :

Garantir l'égalité d'accès à tou·tes celles et ceux qui souhaitent devenir ingénieur·e exige des moyens. Des moyens pour revaloriser les sciences et techniques à l'école et dans la société, et combattre les préjugés sexistes, l'image élitiste des métiers d'ingénieur·es, et les inégalités d'accès à ces formations exigeantes.

Le système des diplômes d'ingénieur·e et master 2 contribuent à la reconnaissance de la qualification d'ingénieur·e et constitue un pivot des grilles de rémunération des qualifications. Il doit être défendu et revalorisé pour garantir l'intérêt général, et celui ingénieur·es, ainsi que leur ouverture à la société, dans la définition et la qualité des formations.

La Commission des Titres d'ingénieur·es qui en assure la validation est une structure originale, à laquelle participent l'Ugict-CGT et les autres organisations syndicales de salarié·es et patronales et les associations professionnelles, sous l'égide du Ministère de l'Enseignement supérieur. C'est aussi le cas des master 2 techniques.

Le contenu des formations d'ingénieur·e doivent impérativement intégrer les enjeux sociaux, économiques et environnementaux.

Formation continue :

La formation doit pouvoir se poursuivre tout au long de la vie avec des formations choisies et ouvertes, à l'opposé des formations imposées sur les « valeurs » de l'entreprise. La formation continue devrait également valoriser des expériences acquises dans le cas des mandats syndicaux, associatifs ou d'élu·e municipal.

5.

LES PROPOSITIONS DE L'UGICT-CGT

- Construire une filière technologique du supérieur autour d'une articulation entre les formations du secondaire et du supérieur ;
- Agir dès le plus jeune âge sur la formation initiale pour gagner la mixité des métiers d'ingénieur·es ;
- Donner les moyens aux salarié·es, et notamment aux technicien·nes, de devenir ingénieur·es ;
- Consacrer au moins 10 % des heures de travail à la formation professionnelle et à la culture technique, sur le temps de travail ;
- Construire une véritable gestion prévisionnelle de l'emploi, permettant l'adaptation à l'évolution des métiers utiles socialement, sur le plan environnemental et efficace économiquement ;
- Faciliter l'insertion professionnelle lors de l'exercice d'un premier (ou nouvel) emploi par des mesures d'accompagnement et de formation ;
- Reconnaître la VAE qui doit être un droit individuel opposable à l'employeur et garanti par le statut ou la convention collective.

AU TRAVAIL

Dévoyant notre aspiration à l'autonomie, le management actuel a favorisé l'explosion du temps de travail, notre isolement, ainsi que des formes de mise en concurrence. La course sans fin à la performance a des conséquences sur notre santé physique et mentale. La pression générée par les rythmes, les objectifs à tenir, les restructurations permanentes, l'absence de marge d'expression et de libre arbitre, les mises au placard, les jobs sans intérêt, (...) constituent des facteurs de souffrances pour les managers et les managé·es.

Ce phénomène, qui s'est accentué avec la crise sanitaire et l'arrivée de nouvelles générations d'intelligence artificielle, a des conséquences tragiques sur les salarié·es. L'éloignement des centres de décision, les directions insaisissables, l'absence d'interlocuteurs, le fait de nier les conflits ou de laisser perdurer les incompréhensions, participent de ce phénomène.

6.

LES PROPOSITIONS DE L'UGICT-CGT

- Orienter le rôle des ingénieur·es vers la restauration du collectif de travail, lui-même tourné vers le partage de l'expérience et du sens ;
- Mettre en place des espaces de discussion professionnelle, permettant d'évoquer et de résoudre les difficultés rencontrées pour exercer un travail de qualité, respectant les règles de l'art de leur métier ;
- Recourir à un tiers (CSSCT ou autre institution représentative) en cas de conflit, permettant ainsi d'échapper à un face à face insoluble entre le cadre et sa hiérarchie ;
- Doter les CSSCT d'un pouvoir d'intervention renforcé en lien avec les organisations syndicales et les services de santé au travail, pour faire aménager les charges de travail dès lors qu'une présomption de stress apparaît, et pour donner des moyens notamment en effectifs ;
- Eradiquer toutes les formes de discriminations ;
- Garantir le respect de l'humain et du métier, conserver l'autonomie de décision face aux outils de l'IA.

RYTHME

DE TRAVAIL

Bien souvent, nous travaillons plus de quarante-cinq heures par semaine. Ces dépassements horaires ne sont ni récupérés ni payés. La généralisation du forfait-jour, la pression sur les rythmes, les délais de plus en plus courts, les objectifs de plus en plus ambitieux, la généralisation du télétravail, conduisent les ingénieur·es à faire toujours plus d'heures et à rester connecté·es 24H/24.

Cela porte atteinte à notre intégrité physique et mentale conduisant à de nombreux burn-out. Par ailleurs, cela déprécie notre technicité, nos compétences et nos responsabilités et fait disparaître la frontière vie privée/vie professionnelle.

7.



LES PROPOSITIONS DE L'UGICT-CGT

- Alléger les charges de travail et les évaluer collectivement ;
- Un droit effectif à la déconnexion afin de respecter l'équilibre vie privée et vie professionnelle. Il faut encadrer les plages horaires de réunions et limiter l'usage des outils numériques en dehors des heures collectives de travail ;
- Décompter toutes les heures effectuées quel que soit le type de forfait pour récupération ou éventuellement paiement, afin de respecter la durée légale du temps de travail et préserver la santé de chacun·e ;
- Favoriser les dispositifs permettant la cessation progressive d'activité pour les seniors sans discrimination professionnelle.





la
cgt UGICT
La référence syndicale

INGÉS
CADRES
TECHS