

# OPINIONS & ATTENTES

*des technicien·nes et professions intermédiaires*

• dossier de presse •



# CONTACT PRESSE

---

**Camille Airvault**  
*Chargée de communication  
& des relations presse*

[presse@ugictcgt.fr](mailto:presse@ugictcgt.fr)

+33 7 85 83 68 55

**ugictcgt.fr**

---

**CETTE ÉTUDE  
A ÉTÉ RENDUE POSSIBLE  
GRÂCE AU SOUTIEN DE :**



# SOMMAIRE

## I) COMMUNIQUÉ DE PRESSE.

- ❖ Déclassées et malmenées, les professions intermédiaires tirent la sonnette d'alarme ! 04

## II) MÉTHODOLOGIE DU SONDAGE.

- ❖ Descriptif. 07

## III) SYNTHÈSE DU SONDAGE.

1. Il y a urgence pour les salaires des professions techniciennes et intermédiaires ! 08
2. Les salarié·es des professions techniciennes et intermédiaires tirent la sonnette d'alarme sur leurs conditions de santé mentale au travail. 12
3. Les salarié·es des professions intermédiaires subissent le manque d'encadrement des nouveaux modes d'organisation du travail induits par le numérique. 14
4. Face à l'intensification du travail, les salarié·es des professions intermédiaires aspirent à travailler moins. 16
5. Les femmes des professions intermédiaires : perdantes sur tous les tableaux. 19
6. Dans la fonction publique les professions intermédiaires concentrent les difficultés. 21
7. Les salarié·es des professions intermédiaires font de plus en plus confiance au syndicalisme pour défendre leurs droits. 23

## IV) QU'EST-CE-QUE L'UGICT ? 24



## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

# DÉCLASSÉES ET MALMENÉES, LES PROFESSIONS TECHNICIENNES ET INTERMÉDIAIRES TIRENT LA SONNETTE D'ALARME !

### **I) Un pouvoir d'achat en baisse, un sentiment de déclassement en hausse.**

Malgré l'organisation d'une "Conférence sociale sur les salaires" par le gouvernement d'Elisabeth Borne, les comptes restent dans le rouge pour grand nombre des salarié-es des professions intermédiaires et techniciennes, faute de mesure satisfaisante.

Pour les cadres, comme pour ces professionnel-les, le constat reste le même : les maigres primes qui leur sont octroyées ne couvrent pas la hausse des prix.

Avec une inflation proche de 5 % en 2023, les salaires des professions intermédiaires continuent de reculer à hauteur de 0,7 % au cours du 3e trimestre 2023 ([Dares, 2023](#)).

- 77% des sondé-es déclarent avoir bénéficié d'une rémunération supplémentaire en 2023, mais ;
- Plus de  $\frac{2}{3}$  (65 %) de ces salarié-es déclarent que cette augmentation ou prime ne leur permet pas de maintenir leur pouvoir d'achat (+5 points par rapport à 2022).

Le déclassement salarial participe au sentiment qu'ont les salarié-es des professions intermédiaires de ne pas être reconnu-es dans leur travail.

- 54 % des sondé-es estiment que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur qualification (16 points de plus que chez les cadres ([baromètre Ugict/ViaVoice 2023](#))).
- Pour  $\frac{2}{3}$  (63 %) des professions intermédiaires, leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur implication au travail.

Portée par la CGT lors de la Conférence sociale, les salarié-es des professions intermédiaires plébiscitent, comme les cadres, l'indexation des salaires sur le Smic et les prix... et en décalage total avec la position du gouvernement et du patronat.

- Près de 9 professions intermédiaires sur 10 (89 %) sont favorables à une augmentation automatique des salaires en fonction de l'inflation.

## **II) Des conditions de travail dégradées.**

Au-delà de l'inflation qui mine les finances des salarié·es des professions intermédiaires et techniciennes, il y a aussi la question du mal-être au travail.

Sous-effectifs, baisse des moyens, conditions de travail qui se dégradent... autant de mécanismes à l'œuvre qui impactent au quotidien la vie au travail de ces salarié·es.

- **56 % des sondé·es ont le sentiment que leur charge de travail a augmenté depuis le début de l'année.**
- **Une large majorité (57 %) des répondant·es estiment être soumis·es à des RPS (risques psycho-sociaux).**
- **Les RPS auxquels ils et elles sont soumis·es sont induits par la surcharge de travail (57 %) et le fait d'être confronté·es à la souffrance du public (52 %).**

Justement parce que bon nombre de ces salarié·es exercent des métiers « du soin et du lien », par ailleurs très féminisés, le manque de moyens alloués aux services publics impacte directement ces catégories :

- **⅓ (34 %) des salarié·es des professions intermédiaires estiment ne pas avoir les moyens de fournir un travail de qualité.**
- **62 % des professions intermédiaires déclarent que leur éthique professionnelle entre régulièrement en contradiction avec les choix et les pratiques de leur entreprise ou de leur administration (contre 49 % des cadres).**

Enfin, les directions restent à la traîne en ce qui concerne l'encadrement des pratiques de travail hybride :

- **Moins de la moitié (42 %) des salarié·es des professions intermédiaires indique être couvert·es par un accord ou une charte sur le télétravail à domicile (40 % indiquent ne pas l'être).**

## **III) Les femmes, grandes (dé)qualifiées.**

Les femmes représentent plus de la moitié (53 %) des salarié·es des professions intermédiaires. Elles sont notamment assistantes de direction, infirmières, éducatrices, assistantes sociales, enseignantes du premier degré... Concentrées dans des métiers à prédominance féminine moins bien payés que les métiers masculinisés, les femmes professions intermédiaires subissent la déqualification à l'œuvre, en particulier dans la fonction publique.

- **68% des sondées considèrent que leur rémunération est en décalage avec leur implication au travail (contre 57% des hommes).**
- **Elles sont 67% à ressentir un décalage avec leur charge de travail (contre 54% des hommes).**
- **⅔ (65 %) des répondantes déclarent être exposées à des RPS. En cause : le fait d'être exposées à la souffrance du public (56 %) et la surcharge de travail (58 %).**

Alors que l'équilibre vie privée/vie professionnelle est une priorité pour 77 % des femmes des professions intermédiaires (8 points de plus que les hommes) elles sont :

- **57 % à déclarer que leur charge de travail a augmenté par rapport à l'année dernière (3 points de plus que les hommes),**
- **48 % à estimer que les outils numériques entraînent un débordement de la vie professionnelle sur la vie privée (7 points de plus que les hommes).**

#### **IV) L'espoir trouvé dans la mobilisation collective.**

Comme pour les cadres, la confiance dans les syndicats se confirme chez les professions intermédiaires.

Alors que ces salarié·es étaient 54 % à déclarer ne faire confiance qu'à eux·elles mêmes pour défendre leurs droits ou leur emploi en 2014, ce chiffre a baissé de 5 points pour atteindre 49 % en 2023.

A contrario, la confiance dans les syndicats, qui avait connu une baisse en 2019 (atteignant 25 %), est remontée à 30 % en 2023. Ce chiffre atteint 36 % chez les professions intermédiaires en début de carrière (25-34 ans).

Pour cause, la mobilisation historique contre la réforme des retraites, mais aussi l'adéquation entre les propositions portées par les syndicats et les réalités professionnelles des salarié·es.

Par exemple en matière de temps de travail :

- **46 % sont favorables à la réduction du temps de travail par rapport à la législation actuelle, pour 83 % des sondé·es elle devrait prendre la forme d'une réduction du nombre de jours travaillés dans la semaine (semaine de 4 jours).**
- **53 % des répondant·es sont prêt·es à se mobiliser collectivement pour gagner une réduction du temps de travail.**

Mais aussi de hausse des salaires :

- **76 % des sondé·es sont prêt·es à se mobiliser collectivement pour gagner une augmentation de leur salaire. 40 % en se syndiquant.**



# MÉTHODOLOGIE

**Sondage Ugict-CGT / Secafi réalisé par ViaVoice**

-

**Novembre 2023**

**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 23 octobre au 2 novembre 2023



## SYNTHESE DU SONDAGE

### Synthèse du sondage

Quelques semaines après les maigres annonces du gouvernement à l'issue de la Conférence sociale sur les salaires, les réalités de vie des salarié·es des professions intermédiaires sont sans appel : les hausses discrétionnaires de salaires ne permettent pas de faire face à l'inflation.

77 % des sondé·es déclarent avoir reçu une rémunération supplémentaire en 2023, mais plus des  $\frac{2}{3}$  (65%) d'entre elles et eux disent que cette augmentation et/ou prime ne leur permet pas de maintenir leur pouvoir d'achat. C'est 5 points de plus qu'en 2022 !

Le contexte inflationniste vient aggraver le sentiment de déclassement que traversent les salarié·es des professions intermédiaires : 54 % d'entre elles et eux estiment que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur qualification. C'est 16 points de plus que chez les cadres\*.  
**(\*cf. baromètre Ugict/ViaVoice 2023).**

En plus de niveaux de rémunération qui ne sont pas satisfaisants, les conditions de travail de ces salarié·es se dégradent. Une large majorité (57 %) des salarié·es des professions intermédiaires estime en effet être soumis·es à des RPS (risques psycho-sociaux), et les lie à la surcharge de travail qu'ils et elles subissent.

Et c'est plus d' $\frac{1}{3}$  (34%) des sondé·es qui estiment ne pas avoir les moyens de fournir un travail de qualité...

Les femmes, en majorité représentées dans les métiers les moins valorisés car féminisés (notamment du soin et du lien), subissent ces dégradations plus fortement, tant au niveau économique que dans leurs conditions de travail ; 68% des femmes professions intermédiaires considèrent que leur rémunération est en décalage avec leur implication au travail (contre 57% pour les hommes), et elles sont 65 % à déclarer être exposées à des situations de stress ou de violences au travail.

Face à leurs difficultés professionnelles les salarié·es des professions intermédiaires ne se résignent pas et sont prêt·es à se mobiliser : 53 % des sondé·es sont prêt·es à se mobiliser collectivement pour gagner une réduction du temps de travail, 76 % pour gagner une augmentation de salaire, et 1 répondant·e sur 3 (30 %) fait confiance aux syndicats pour défendre ses intérêts !



# 1

**Il y a urgence  
pour les salaires  
des professions  
techniciennes  
et intermédiaires !**



*Le salaire est la deuxième priorité  
des professions techniciennes  
et intermédiaires en 2023.*

## **L'inflation et les politiques salariales des entreprises et des administrations font reculer les salaires des professions techniciennes et intermédiaires.**

Avec une inflation proche de 5 % en 2023, les salaires des professions intermédiaires continuent de reculer à hauteur de 0,7 % au cours du 3<sup>e</sup> trimestre 2023 ([Dares, 2023](#)).

Face à la hausse des prix, les employeurs privés comme publics laissent les salaires des professions intermédiaires s'éroder.

**Moins de 8 professions intermédiaires sur 10 (77 %) déclarent avoir bénéficié d'une rémunération supplémentaire en 2023.** Quand leur employeur leur a octroyé une augmentation ou une prime pour plus de ⅓ (65 %) d'entre elles et eux, celle-ci ne leur permet pas de maintenir leur pouvoir d'achat. Ce chiffre est en augmentation de 5 points par rapport à l'année 2022.

Les politiques salariales des entreprises et des administrations ne permettent pas de répondre à l'urgence salariale pour les professions techniciennes et intermédiaires. Elles consistent généralement à renvoyer les salarié·es de ces catégories à des modalités d'augmentation de salaire individuelles, discrétionnaires et non-pérennes.

- Les hausses individuelles et discrétionnaires de salaire liées à la performance génèrent de la mise en concurrence entre salarié·es d'une même entreprise et ne garantissent pas le maintien du pouvoir d'achat en période d'inflation. **Les professions intermédiaires considèrent très largement que le système d'évaluation individuelle, sur lequel se fonde l'attribution des hausses individuelles de salaire, ne reconnaît pas leur travail (58 %), n'est pas fondé sur de bons critères (59 %), et n'est pas transparent (61 %).**
- Les primes, collectives, ou individuelles, ne sont pas automatiquement reconduites.
- Quant aux augmentations générales de salaires, elles sont rarement accordées aux professions techniciennes et intermédiaires. Quand elles le sont, c'est généralement avec des taux inférieurs à ceux accordés aux autres catégories de salarié·es (notamment ouvrier·es/employé·es).

**Les salarié·es des professions intermédiaires sont favorables aux augmentations collectives de salaire**, qu'ils et elles préfèrent aux primes. Ainsi en 2022, 91 % des répondant·es au baromètre Ugict/ViaVoice y étaient favorables, contre 66 % pour des primes ([baromètre Ugict/ViaVoice 2022](#)).

**Pourtant en 2023 moins de la moitié (48 %) d'entre elles et eux disent s'être vu·es octroyer une augmentation collective de salaire.** En outre, parmi les sondé·es :

- **54 %** déclarent s'être vu·e octroyer une prime collective ;
- **25 %** déclarent s'être vu·e octroyer une prime individuelle ;
- **25 %** déclarent s'être vu·e octroyer une augmentation individuelle de leur salaire.

## **Les professions intermédiaires sont touchées de plein fouet par le déclassement.**

**Pour 54 % des répondant-es leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur qualification.** C'est 16 points de plus que chez les cadres ([baromètre Ugict/ViaVoice 2023](#)). Quand ils et elles ont le sentiment que leur expertise professionnelle est reconnue c'est avant tout par une reconnaissance sociale (71 %) et loin derrière, par le salaire (47 %), suivi par des évolutions professionnelles (45 %).

Les qualifications acquises par les diplômés ne paient plus, et ce dès le début de carrière. Alors que le niveau de qualification général augmente, le pouvoir d'achat des professions intermédiaires diminue dès l'embauche. **Entre la génération diplômée en 1997 et celle diplômée en 2015, le salaire médian en euros constants a baissé de 40 € pour les diplômé-es de licence 3** ([Céreq, 2019](#)).

Au fil de la carrière, les qualifications ne sont pas reconnues non plus. Ainsi pour  $\frac{2}{3}$  (63 %) des sondé-es, la rémunération n'est pas en adéquation avec leur implication dans le travail. Ils et elles jugent également leur rémunération en décalage avec :

- leur charge de travail à **61 %** ;
- leur temps de travail réel à **49 %** ;
- leur implication à **47 %**.

Une étude récente de la fondation Jean Jaurès souligne les effets délétères du déclassement y compris au sein des classes moyennes, avec des arbitrages très concrets induits par le contexte inflationniste : report d'actes médicaux, modification de la consommation alimentaire, de loisirs, de vacances, etc.

Pour reconnaître les qualifications, la CGT et son Ugict défendent l'instauration de minima salariaux dans l'ensemble des secteurs professionnels, avec les salaires d'embauche suivants :

- **le Smic à 2000 € bruts pour un temps plein**
- **1,6 fois le Smic (3 200 € bruts) pour un bac+2.**
- **1,8 fois le Smic (3 600 € bruts) pour un bac+3.**
- **2 fois le Smic (4 000 € bruts) pour un bac+5.**
- **2,3 fois le Smic (4 600 € bruts) pour un bac+8.**

La CGT revendique la mise en place de grilles de classifications valorisant la progression de la qualification, l'ancienneté et l'expérience professionnelle, ainsi que le doublement - *a minima* - du salaire sur la carrière.

## **Les salarié-es des professions intermédiaires et techniciennes plébiscitent la proposition de la CGT d'indexer les salaires sur le Smic et les prix.**

**La CGT propose de rétablir l'échelle mobile des salaires.** Existant aujourd'hui en Belgique (et en France jusqu'en 1983), l'échelle mobile des salaires permet de répercuter automatiquement l'augmentation du Smic sur l'ensemble des salaires dans le privé et dans le public.

**Près de 9 professions intermédiaires sur 10 (89 %) sont favorables à une augmentation automatique des salaires en fonction de l'inflation.**

Proposée par la CGT et d'autres organisations syndicales lors de la conférence sociale sur les salaires du 16 octobre 2023, cette mesure a été refusée d'emblée par le gouvernement à la demande du patronat. Les annonces de la première ministre en conclusion de cette conférence ne sont pas en mesure de répondre au déclassement subi par les professions intermédiaires. La CGT et son Ugict ont proposé des dizaines de mesures salariales qui permettraient de mieux rémunérer le travail et de reconnaître les qualifications des salarié-es.

**Sans réponse du gouvernement et des directions  
à leurs aspirations salariales, les professions techniques  
et intermédiaires sont prêt·es à se mobiliser.**

Pour être mieux reconnu·es et rémunéré·es, les salarié·es des professions intermédiaires sont prêt·es à changer d'emploi. 61 % des sondé·es déclarent en effet être prêt·es à changer de poste et/ou d'employeur pour gagner une augmentation de salaire. C'est particulièrement vrai pour les hommes (65 %, 57 % chez les femmes).

Ils et elles sont également prêt·es à se mobiliser collectivement :

- en signant une pétition (65 % - 10 points de plus que chez les cadres) ;
- en manifestant et en faisant grève (41 % - 6 et 9 points de plus que chez les cadres) ;
- en se syndiquant (40 %).

Ces taux sont encore plus élevés chez les jeunes générations : 45 % des répondant·es de 25-34 ans sont ainsi prêt·es à faire grève pour gagner des augmentations de salaire.

La CGT a lancé une campagne "Urgence salaires" pour que les questions sociales et notamment celle, centrale, des salaires soient remises au cœur du débat public.

# 2.

**Les professions techniques et intermédiaires tirent la sonnette d'alarme sur leurs conditions de santé mentale au travail.**

**Alors que près d'un-e salarié-e sur deux se dit en situation de détresse psychologique**, en hausse de 4 points en moins d'un an d'après un récent sondage Empreinte Humaine/Opinion Way, les salarié-es interrogé-es par l'Ugict/ViaVoice déclarent être particulièrement exposé-es à du stress ou de la violence (risques psychosociaux, RPS) dans leur situation professionnelle actuelle. **C'est ainsi le cas pour 57 % des sondé-es.**

## **Surcharge de travail et souffrance du public sont les premières causes du mal-être des professions intermédiaires.**

En réduisant les moyens alloués aux professions intermédiaires pour réaliser leurs missions, les directions provoquent une hausse de la charge de travail de ces professionnel·les.

En 2023 ils et elles sont 58 % à indiquer avoir le sentiment que leur charge de travail a augmenté depuis le début de l'année (+ 3 points par rapport à 2022). **Une large majorité (57 %) des salarié-es des professions intermédiaires qui estiment être soumis-es à des RPS les lie à la surcharge de travail qu'ils et elles subissent.**

Les sondé-es qui subissent des RPS indiquent également, pour 52 % d'entre elles et eux, que ces risques sont induits par le fait d'être confronté-es à la souffrance du public. Pour 27 % des personnes interrogées, c'est d'ailleurs la première cause de leur stress, 6 points devant la surcharge de travail.

L'INRS liste les "exigences émotionnelles" parmi les six facteurs de RPS, elles « sont liées à la nécessité de maîtriser ses propres émotions, de les cacher ou de les simuler. Elles concernent essentiellement les métiers de services : tensions avec le public, contact avec la souffrance ou la détresse humaine, obligation de sourire ou de paraître de bonne humeur. L'exigence de devoir cacher ses émotions peut également concerner d'autres secteurs d'activités quand la culture dominante de l'entreprise est le contrôle total de soi en toutes circonstances et l'affichage constant d'une « attitude positive ».

## **Au cœur de la souffrance au travail des professions intermédiaires : l'impossibilité de bien travailler.**

Plus d'1/3 (34 %) des salarié-es des professions intermédiaires estiment ne pas avoir les moyens de fournir un travail de qualité. Pire, **62 % des professions intermédiaires déclarent que leur éthique professionnelle entre régulièrement en contradiction avec les choix et les pratiques de leur entreprise ou de leur administration** (contre 49 % des cadres).

Or le sens du travail est central pour les salarié-es des professions intermédiaires : 48 % d'entre elles et eux le citent comme une priorité de leur vie professionnelle. Pour 1/3 (18 %) d'entre elles et eux, il s'agit d'ailleurs de la première priorité.

Mais les méthodes de management actuelles foulent au pied ce besoin d'être utiles.

Parmi les causes de leur exposition aux RPS citées par les sondé·es, il y a :

- les méthodes de management (37 %)
- l'organisation du travail (34 %)
- l'impression de ne pas faire du travail de qualité (31 %).

Les stratégies d'entreprises et les orientations des politiques publiques, dictées par des enjeux financiers de court-terme, empêchent les professions intermédiaires de bien travailler. Les politiques managériales à l'œuvre (Wall Street management, ou New public management dans la fonction publique) entrent en confrontation directe avec les aspirations des professions intermédiaires à mettre en adéquation la technicité de leur métier avec leurs valeurs. Parmi les outils de ces politiques managériales, on peut citer des objectifs chiffrés déconnectés des conditions du travail réel, ou le contrôle hiérarchique exercé au moyen d'outils numériques mal conçus. Toutes ces méthodes de management, et le système d'évaluation professionnelle des salarié·es qui en découle, visent avant tout à remplir un objectif de réduction des coûts. Pour une très large majorité des sondé·es les processus d'évaluation auxquels ils et elles sont soumis·es ne sont ni transparents (61 %) ni fondés sur de bons critères (59 %).

Mal évalué·es, non-reconnu·es dans leur travail (44 % estiment que leur expertise professionnelle n'est pas reconnue), les salarié·es des professions intermédiaires et techniciennes en viennent à perdre le sens de leur travail. **Pour 39 % des sondé·es, l'intérêt et le sens du travail ont tendance à diminuer.** Ce chiffre atteint 50 % pour les senior.

En outre, pour 40 % des répondant·es, les pratiques managériales se sont détériorées au cours de l'année écoulée.

L'Ugict-CGT porte l'idée d'un management alternatif dans le cadre duquel les professions intermédiaires auraient des droits individuels garantis collectivement tels que le droit d'alerte, de refus et de proposition alternative. **53 % des salarié·es interrogé·es soutiennent cette revendication et indiquent souhaiter disposer d'un droit d'alerte dans le cadre de leurs responsabilités, afin de pouvoir refuser de mettre en œuvre une directive contraire à leur éthique.**

**Face à l'épidémie de stress,  
les employeurs ne remplissent pas  
le minimum de leurs obligations légales.**

En 2016 une étude édifiante de la DARES montrait que moins d'un employeur sur deux (46 %) avait formalisé l'évaluation des risques professionnels dans un document unique (DUER), pourtant obligatoire en France depuis... 2001 !

Les entreprises et administrations sont censées évaluer les risques et compiler cette évaluation dans le DUER. Sa réalisation doit partir du vécu au travail des salarié·es afin d'évaluer au plus près du "travail réel" les conditions de leur exposition aux risques professionnels.

Les  $\frac{2}{3}$  des salarié·es des professions intermédiaires et techniciennes disent :

- ne jamais avoir été interrogé·es sur les risques physiques (66 %) ou psychosociaux (63%) auxquelles ils et elles sont exposé·es dans leur travail ;
- ne pas connaître le DUER (62 %) ;

Quand ils et elles connaissent le DUER, 33 % des professions intermédiaires indiquent qu'il n'est pas facilement accessible dans l'entreprise ou l'administration.

La suppression des CHSCT induite par la fusion des institutions représentatives du personnel imposée par les ordonnances de 2017 a dégradé l'accès des salarié·es, notamment via leurs représentant·es, à une meilleure prévention des risques professionnels.

# 3.

**Les professions intermédiaires subissent le manque d'encadrement des nouveaux modes d'organisation du travail induits par le numérique.**

31 % des télétravailleur·ses sont professions intermédiaires. La démocratisation du télétravail depuis la crise du Covid-19 a conduit de nombreux·ses salarié·es de ces catégories à être concerné·es par cette nouvelle organisation du travail. L'enquête menée par l'Ugict-CGT en 2021 mettait en lumière que les télétravailleurs·ses plébiscitent ce mode de travail comme un vecteur de temps libéré et d'autonomie au travail, tout en déplorant des conditions de télétravail dégradées, et notamment une explosion de leur temps de travail.

## **Un travail hybride encore insuffisamment encadré.**

Les directions sont encore à la traîne en ce qui concerne l'encadrement des pratiques de travail hybride :

- Ainsi moins de la moitié (42 %) des salarié·es des professions intermédiaires indique être couvert·es par un accord ou une charte sur le télétravail à domicile (40 % indiquent ne pas l'être),
- 15 % indiquent qu'il existe un accord ou une charte sur le travail nomade,
- 14 % indiquent qu'il existe un accord ou une charte sur le travail en tiers lieux.

14% des professions intermédiaires lient d'ailleurs les RPS qu'ils et elles subissent à des sollicitations en dehors des horaires de travail.

## **Dans le far west du télétravail, les directions en profitent pour bousculer les espaces de travail.**

Dans l'enquête Ugict-CGT de 2021, les salarié·es étaient très critiques vis-à-vis des réorganisations de locaux de travail induites par le recours massif au télétravail. Or en 2023 ces bouleversements se sont accélérés dans les entreprises et les administrations, avec des passages en flex-office et des déménagements des locaux de travail dans des espaces plus restreints.

**Le travail en openspace concerne près de la moitié (49%) des professions intermédiaires.** Il s'effectue dans des espaces sans cloisons et sans bureaux fermés. Le flex-office consiste pour l'employeur à réduire les charges locatives et le coût de l'espace de travail. En situation de flex-office, le nombre de bureaux individuels, ou postes de travail fixes en openspace, est inférieur à l'effectif global de l'entreprise.

Lorsque le travail en openspace est associé au flex-office les salarié·es concerné·es débutent leur journée par la recherche d'un espace de travail sans garantie d'en trouver un, avec toutes les frustrations et les conflits interpersonnels que de telles situations peuvent générer.

**49 % des sondé·es indiquent travailler en openspace. Seul·es 53 % disent disposer d'un bureau attitré, 32 % n'en ont pas.** Une large majorité (63 %) de salarié·es préfère pourtant le travail en bureau fermé d'après une étude de l'Essec de 2021. Ils et elles n'apprécient pas les openspaces et le flex-office, jugés impersonnels, pathogènes et générateurs d'isolement, sans parler des difficultés de concentration.

L'Ugict-CGT revendique le maintien d'un poste de travail pour chaque télétravailleur·se dans son entreprise ou administration. Les représentant·e·s du personnel doivent en outre avoir un droit suspensif sur les réorganisations des espaces de travail.

## **Des outils numériques facteurs d'intensification du travail.**

Seul·es **41 %** des salarié·es professions intermédiaires déclarent que l'usage des technologies de l'information et de la communication génère plus de facilité dans leur travail.

Près de la moitié (46 %) des professions intermédiaires constatent que les outils numériques induisent une intensification de leur travail. Pour 44 % de ces salarié·es, ils provoquent un débordement de la vie professionnelle sur la vie privée.

## **Le droit à la déconnexion doit être sanctuarisé.**

Seul·es **26 %** des salarié·es des professions intermédiaires indiquent qu'il existe un accord ou une charte sur le droit à la déconnexion dans leur entreprise ou leur administration, **44 %** déclarent qu'il n'y en a pas.

L'Ugict-CGT a conceptualisé, en le revendiquant pour la première fois en 2014, le "droit à la déconnexion". Grâce à la mobilisation des travailleurs·ses ce nouveau droit a fait son entrée dans le code du travail en 2017, mais le cadre légal en vigueur est aujourd'hui insuffisant pour assurer son respect par les directions.

Alors que la négociation européenne sur le télétravail s'orientait vers des avancées nouvelles en matière de droit à la déconnexion pour les télétravailleurs·ses français·es, le Medef a conduit son organisation européenne, Business Europe, à se retirer des négociations.

Or le droit à la déconnexion est largement soutenu par les professions intermédiaires qui sont **69 %** à souhaiter disposer d'un droit à la déconnexion effectif afin de préserver leur droit à la vie privée et à la santé (+10 points depuis 2016).

L'Ugict-CGT revendique la garantie d'un droit à la déconnexion avec des systèmes de trêve de mails et de messageries professionnelles, ainsi que la mise en place de systèmes de décompte du temps de travail et d'évaluation de la charge de travail, avec information des représentant·es du personnel.

Le 6 décembre 2023, l'Observatoire du télétravail créé par l'Ugict-CGT en décembre 2022 publiera les résultats de sa première enquête nationale sur le travail hybride et le télétravail, y figureront des données sur les réorganisations d'espace de travail, mais aussi d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, etc.

# 4.

Face à l'intensification du travail, les professions intermédiaires aspirent à travailler moins.

## **En 2023 les professions intermédiaires subissent encore d'intenses rythmes de travail induits par une charge de travail en hausse.**

- Près de la moitié (**48 %**) des répondant·es déclare travailler plus de 40 heures par semaine.
- **1** sondé·e sur **7** (**14 %**) travaille plus de 45 heures par semaine.

Sans être cadre, les salarié·es des professions intermédiaires sont parfois contraint·es d'accepter le forfait-jour. Ainsi en 2010 la Dares indiquait que 12 % des salarié·es concerné·es par cette organisation du travail relevaient des professions intermédiaires. Or le forfait-jour induit généralement une hausse de leur temps de travail par rapport aux salarié·es soumis·es au régime horaire. En tout état de cause en 2023, la moitié (49 %) des professions intermédiaires déclare effectuer des heures supplémentaires. Pour près d'1/3 (31 %) de ces salarié·es ces heures supplémentaires ne sont ni payées, ni rémunérées. Ce n'est que la conscience professionnelle de ces travailleurs·ses qui les conduit à accepter de travailler plus sans gagner plus.

## **Une exception : les jeunes générations semblent déterminées à ne pas subir les rythmes de travail sans limite qu'ont connu leurs aîné·es.**

Les professions intermédiaires en début de carrière (moins de 30 ans) sont moins nombreux·ses que les plus âgé·es à déclarer travailler plus de 40 heures par semaine (61 %, contre 68 % des 40-49 ans). Au contraire, ils et elles sont plus nombreux·ses à déclarer travailler moins de 39 heures par semaine (59 % contre 47 % des 40-49 ans). Des résultats similaires ont été observés dans le sondage cadres Ugict-CGT/ViaVoice 2023. Les employeurs doivent entendre l'aspiration de la jeunesse qualifiée à travailler moins pour vivre mieux !

## **Les professions intermédiaires soutiennent la réduction du temps de travail, sous la forme d'une semaine de 4 jours.**

46 % des sondé·es sont favorables à la réduction du temps de travail par rapport à la législation actuelle. Chez les jeunes générations, le soutien à la réduction du temps de travail est très majoritaire : plus de 55 % des 18-24 ans y sont favorables. **Interrogé·es sur la forme que devrait prendre cette réduction du temps de travail, les sondé·es répondent :**

- à **83 %** que cela devrait être fait en diminuant le nombre de jours travaillés dans la semaine,
- à **63 %** que cela devrait être fait en diminuant le nombre de semaines travaillées dans l'année,
- à **62 %** que cela devrait être fait en diminuant le nombre d'heures travaillées par jour.

L'Ugict-CGT a lancé en juin 2023 une campagne syndicale « Travailler moins, vivre mieux » pour la réduction du temps de travail des ingés, cadres et techs : pour la reprise en main du forfait-jour et la semaine de quatre jours. L'Ugict-CGT défend les 32 heures hebdomadaires sans perte de salaire notamment sous la forme de la semaine de 4 jours. Pour les salarié·es au forfait-jour, l'Ugict-CGT défend la baisse du nombre de jours forfaitisés travaillés à 182 par an, contre 235 jours maximum par an (sans accord collectif) aujourd'hui.



**La réduction du temps de travail souhaitée  
par les professions intermédiaires répond à leur besoin  
de trouver un équilibre dans leur vie.**

Le travail empiète largement sur la vie personnelle des professions intermédiaires. 37 % des professions intermédiaires placent d'ailleurs l'équilibre vie privée / vie professionnelle comme leur première priorité dans leur vie professionnelle.

Il n'est pas surprenant que cette aspiration à la réduction du temps de travail soit motivée par :

- le fait de prendre du temps pour soi (loisirs, sport) pour **73 %** d'entre elles et eux,
- le fait de protéger sa santé pour **63 %** d'entre elles et eux (12 points de plus que les cadres),
- le fait de s'occuper de ses proches (enfants, ascendant·es, ami·es) pour **57 %** d'entre elles et eux (6 points de plus que les cadres).

**Pour les professions intermédiaires la réduction  
du temps de travail ne pourra cependant  
se faire que sous certaines conditions.**

Pour 83 % d'entre elles et eux, le maintien du salaire est prioritaire pour réduire le temps de travail de manière satisfaisante (11 points de plus que pour les cadres).

Vient ensuite la nécessité de procéder à des embauches supplémentaires pour compenser la baisse du nombre d'heures travaillées pour 59 % des professions intermédiaires favorables à la réduction du temps de travail. Les 50-64 ans, qui ont connu la réforme des 35 heures il y a plus de vingt ans, insistent particulièrement sur cette exigence (65 %). Ils et elles savent que sans embauches supplémentaires la réduction du temps de travail est une gageure pour les professions intermédiaires.

**Pour réduire leur temps de travail,  
les professions intermédiaires  
sont prêt·es à se mobiliser.**

**53 %** des salarié·es des professions intermédiaires sont prêt·es à se mobiliser collectivement pour gagner une réduction du temps de travail :

- **47 %** sont prêt·es à signer une pétition
- **32 %** sont prêt·es à manifester
- **29 %** sont prêt·es à se syndiquer
- **27 %** sont prêt·es à faire grève.

40 % d'entre elles et eux disent enfin être prêt·es à changer de poste ou d'employeur pour obtenir une réduction de leur temps de travail.

# 5.

**Les femmes des professions intermédiaires : perdantes sur tous les tableaux.**

## **Les femmes des professions intermédiaires : grandes perdantes de la déqualification.**

Les femmes représentent plus de la moitié (53 %) des professions intermédiaires. Elles sont notamment assistantes, assistantes de direction, infirmières, éducatrices, assistantes sociales, enseignantes du premier degré... Concentrées dans des métiers à prédominance féminine moins bien payés que les métiers masculinisés, les femmes professions intermédiaires subissent la déqualification à l'œuvre, en particulier dans la fonction publique.

Elles sont plus nombreuses que les hommes à considérer que leur rémunération est en décalage avec la réalité de leur travail, et en particulier avec leur implication (68 % des femmes, contre 57 % des hommes) et leur charge de travail (67 % des femmes contre 54 % des hommes).

Les modalités de rémunération des professions intermédiaires citées plus haut sont en grande partie responsables de ces inégalités. Les femmes des professions intermédiaires ont moins de chance que les hommes cadres de bénéficier de primes ou d'augmentations individuelles, qui sont par nature discrétionnaires et valorisent le présentisme.

- **22 %** des sondées déclarent avoir perçu une prime individuelle ces 12 derniers mois, **contre 29 % des hommes.**
- **21 %** d'entre elles déclarent avoir perçu une augmentation individuelle ces 12 derniers mois, contre 30 % des hommes.

Pour 67 % des répondantes (contre 62 % des hommes), les hausses de rémunération octroyées par les directions ces derniers mois n'ont pas permis le maintien de leur pouvoir d'achat.

La CGT et son Ugict réclament des sanctions contre les entreprises qui discriminent les femmes et la modification en profondeur de l'index égalité salariale, mais aussi la revalorisation des métiers féminisés, qui, à qualifications équivalentes, sont moins bien payés que les métiers masculinisés. Il faut également mettre fin au "plafond de mère" et aux discriminations de carrière qui pénalisent les femmes en intégrant dans les bilans sociaux un indicateur de suivi obligatoire des déroulements de carrière.

## **Devoir combiner vie professionnelle et vie familiale : un casse-tête impossible pour les salariées des professions intermédiaires.**

Alors que l'équilibre vie privée/vie professionnelle est une priorité pour 77 % des femmes des professions intermédiaires (8 points de plus que les hommes) elles sont :

- **57 %** à déclarer que leur charge de travail a augmenté par rapport à l'année dernière (**3 points de plus que les hommes**),
- **48 %** à estimer que les outils numériques entraînent un débordement de la vie professionnelle sur la vie privée (**contre 41 % des hommes**).

Les femmes des professions intermédiaires soutiennent la réduction du temps de travail. 27 % d'entre elles expliquent que c'est principalement pour s'occuper de leurs proches, contre 14 % des hommes. Dans la forme de cette réduction, 83 % d'entre elles soutiennent la semaine de 4 jours, mais elles sont particulièrement attentives au respect du droit à la déconnexion : 11 % des femmes de ces professions, contre 3 % des hommes, le placent en premier dans les conditions de

la réduction du temps de travail. Le maintien du salaire reste évidemment la première condition de la réduction du temps de travail pour 47 % des femmes des professions intermédiaires, mais dans des proportions moindres que les hommes de leur catégorie (55 %) ou que des femmes cadres (52 %). Alors que 13 % des femmes des professions intermédiaires disent travailler à temps partiel (contre 6 % des hommes de cette catégorie, et 9 % des femmes cadres), ont-elle intériorisé qu'une réduction du temps de travail s'accompagne nécessairement d'une baisse du salaire ?

La CGT et son Ugict réclament la mise en place d'un service public d'accueil de la petite enfance et de prise en charge des personnes dépendantes pour socialiser les tâches domestiques. La réduction du temps de travail sans perte de salaire permettra de mettre fin au présentéisme pour permettre à toutes et tous d'exercer des responsabilités professionnelles tout en ayant une vie de famille.

### **Les femmes des professions intermédiaires sont particulièrement exposées au stress, au burn out et aux violences au travail.**

Les  $\frac{2}{3}$  (65 %) d'entre elles déclarent en effet être exposé·es à des facteurs de RPS, parmi lesquels :

- les exigences émotionnelles : 31 % placent le fait d'être confrontées à la souffrance du public comme la première cause de leur stress, 10 points devant la surcharge de travail
- l'intensité du travail : 58 % citent la surcharge de travail comme une cause de leur stress

Les femmes des professions intermédiaires peuvent aussi être exposées à des violences internes et externes au travail, parmi lesquelles les violences sexistes et sexuelles. Quelques jours après le 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, il est utile de rappeler que la précédente enquête Ugict/ViaVoice 2022 montrait que les salariées des professions intermédiaires y étaient particulièrement exposées :

- 13 % d'entre elles déclaraient avoir été témoins ou victimes de violence au travail
- et seules 26 % d'entre elles déclaraient avoir bénéficié de mesures de prévention des violences au travail (contre 47 % des femmes cadres)

### **La santé au travail des femmes des professions intermédiaires n'est pas une priorité pour les employeurs.**

Dans une publication de juillet 2022 l'Anact soulignait que "dans les secteurs de la santé et du social, du nettoyage et de l'intérim, du commerce et industries de l'alimentation, les femmes exercent des métiers et occupent des postes de travail où les risques professionnels sont vraisemblablement sous-évalués et où les politiques de prévention sont encore insuffisamment développées".

Le sondage confirme cette situation préoccupante pour les salariées des professions intermédiaires :

- 57 % d'entre elles indiquent ne pas avoir été interrogées par leur employeur sur les risques professionnels auxquels elles peuvent être exposées
- Dans le détail, 64 % d'entre elles disent ne pas avoir été interrogées sur les RPS,
- Et 69 % d'entre elles indiquent ne pas avoir été interrogées sur les risques physiques !

Les employeurs doivent respecter l'obligation qui leur est faite, depuis maintenant près de 10 ans, de procéder à l'évaluation des risques professionnels en « [tenant] compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe » comme le prévoit le code du travail !

# 6.

**Dans la fonction publique les professions intermédiaires concentrent les difficultés.**

## **Les professions intermédiaires et techniciennes de la fonction publique sont insatisfaites des mesures salariales du gouvernement.**

L'insuffisante hausse du point d'indice des fonctionnaires de 1,5 % décidée en juin 2023 par le gouvernement ne répond pas à la colère des catégories B de la fonction publique qui ont perdu 16 % de pouvoir d'achat depuis le gel du point d'indice décidé en 2010.

Seule la moitié des professions intermédiaires du secteur public déclare avoir reçu une augmentation collective des salaires (50 %) ou une prime collective (52 %). Pour 7 fonctionnaires B sur 10 (68 %) cette hausse de la rémunération ne permet pas de maintenir leur pouvoir d'achat.

**62 % des professions intermédiaires de la fonction publique considèrent que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leur niveau de qualification (11 points de plus que dans le secteur privé).**

Lors de la conférence sociale du 16 octobre 2023 les organisations syndicales ont réclamé que les traitements des fonctionnaires soient intégrés aux débats sur les salaires. Fin de non-recevoir du gouvernement. Le 14 novembre 2023, l'ensemble des organisations syndicales a quitté les discussions avec le ministre de la fonction publique quand il leur a annoncé que 2024 serait une "année blanche" pour les salaires des fonctionnaires.

La CGT défend, avec l'ensemble des organisations syndicales de la fonction publique, une hausse de 10 % du point d'indice pour compenser l'inflation et les années de gel du point d'indice.

## **Les employeurs publics ne montrent pas l'exemple en matière de prévention des risques professionnels, et notamment des RPS.**

**68 % des professions intermédiaires de la fonction publique estiment être soumis à des RPS dans leur situation professionnelle actuelle. Cette donnée est de 53 % dans le secteur privé.**

Sans surprise les  $\frac{3}{4}$  (75 %) de ces travailleurs-ses citent le fait d'être confronté-es à la souffrance du public ou à des tensions avec lui comme une cause de leur souffrance au travail. Le chiffre est de 41 % dans le secteur privé. La hausse des difficultés sociales des usager-es, patient-es, citoyen-nes que les fonctionnaires prennent en charge au quotidien accroît les risques de tension avec le public, notamment quand les services publics subissent le sous-effectif. Les professions intermédiaires des trois versants de la fonction publique (Etat, territoriale, hospitalière) subissent en effet le résultat de décennies d'austérité budgétaire et de baisse de leurs moyens. Ils et elles sont 47 % à estimer ne pas avoir les moyens de fournir un travail de qualité (28 % dans le secteur privé).

Alors que la fonction publique est concernée par la directive européenne de 1989 qui a conduit à l'obligation pour tout employeur de disposer d'un DUER, moins d' $\frac{1}{3}$  (29 %) des professions intermédiaires de la fonction publique interrogées connaissent ce document (11 points de moins que dans le secteur privé). Quand les directions l'ont porté à leur connaissance, ces fonctionnaires ne sont que 22 % à avoir été interrogé-es sur les risques professionnels (physiques et psychosociaux) auxquels ils et elles sont exposé-es.

## **Une charge et un temps de travail en roue libre, notamment sans droit réel à la déconnexion.**

L'ensemble des indicateurs du baromètre sont au rouge pour les professions intermédiaires de la fonction publique :

- **61 %** de ces fonctionnaires déclarent que leur charge de travail a augmenté par rapport à l'année dernière (**8 points de plus que dans le secteur privé**)
- **55 %** de ces fonctionnaires déclarent travailler plus de 40 heures par semaine (**10 points de plus que dans le secteur privé**).  $\frac{1}{5}$  (**20 %**) déclare travailler plus de 45 heures hebdomadaires (**8 points de plus que dans le secteur privé**).

Le manque de moyens alloués aux trois versants de la fonction publique se ressent très fortement chez les fonctionnaires de catégorie B, à rebours des discours qui stigmatisent le manque d'implication de ces travailleurs-ses.

La CGT et son Ugict réclament une hausse de 10 % des effectifs dans la fonction publique et une baisse de 10 % du temps de travail des fonctionnaires.

Sans encadrement du télétravail notamment, le temps du travail peut empiéter sur le temps de repos, y compris pour les fonctionnaires :

- 52 % des professions intermédiaires de la fonction publique estiment que l'usage des outils numériques induit un débordement de la vie professionnelle sur la vie privée,
- Or seul·es **11 %** des professions intermédiaires de la fonction publique indiquent être couvert·es par un accord ou une charte sur le droit à la déconnexion (**20 points de moins que dans le secteur privé**).



**Les salarié·es des professions intermédiaires et techniciennes font de plus en plus confiance au syndicalisme pour défendre leurs droits.**

**Les professions intermédiaires font de plus en plus confiance au syndicalisme pour défendre leurs droits.**

Comme pour les cadres, la confiance dans les syndicats se confirme chez les salarié·es des professions intermédiaires.

Alors que ces salarié·es étaient 54 % à déclarer ne faire confiance qu'à eux-mêmes pour défendre leurs droits ou leur emploi en 2014, ce chiffre a baissé de 5 points pour atteindre 49 % en 2023.

**A contrario, la confiance dans les syndicats qui avait connu une baisse en 2019 (atteignant 25%) est remontée à 30 % en 2023. Ce chiffre atteint 36 % chez les professions intermédiaires en début de carrière (25-34 ans).**

Cette nouvelle confiance dans le syndicalisme est le fruit de la mobilisation historique menée contre la réforme des retraites en 2023 (+ 5 points de confiance entre 2022 et 2023).

De nombreuses adhésions de professions intermédiaires ont été enregistrées au sein de la CGT ces derniers mois. L'élection de Sophie Binet, jeune femme cadre, au secrétariat général de la CGT et la mise en visibilité de l'Ugict qu'elle dirigeait jusqu'alors a permis de donner confiance aux professions intermédiaires dans le syndicalisme de transformation sociale qu'incarne la CGT.

La CGT accueille tou·tes les salarié·es. Elle organise les ingénieur·es, cadres et professions techniciennes et intermédiaires dans son union générale des ingés, cadres et techs (Ugict). A partir des réalités professionnelles de ces catégories et de leur place dans les entreprises et administrations l'Ugict-CGT construit des revendications et des modes d'actions qui visent à gagner de nouveaux droits.

# IV

## QU'EST-CE QUE L'UGICT-CGT ?

L'Ugict-CGT, créée en 1963, est la structure interprofessionnelle dont s'est dotée la CGT pour rassembler l'encadrement. Elle permet aux 80 000 ingénieurs, cadres et techniciens affiliés à l'Ugict-CGT de définir leurs revendications et de décider de leurs actions. Elle contribue à la construction des convergences et des solidarités entre les différentes catégories de salariés. C'est ce qui la différencie des organisations catégorielles ou corporatistes qui se concentrent sur une frange du salariat et des besoins, au risque de créer des oppositions entre les différentes composantes du monde du travail.

L'Ugict-CGT traite de thématiques telles que la transformation numérique et le droit à la déconnexion, la mobilité et les nouvelles formes de travail, les salaires et la reconnaissance des qualifications, la réduction du temps et de la charge de travail, le management alternatif et le sens du travail, le droit d'alerte et l'éthique professionnelle, le rôle contributif de l'encadrement.

L'Ugict-CGT a été porteuse du mandat d'Eurocadres dans les négociations européennes sur le numérique. Les négociations débutées en juin 2019 se sont conclues par l'accord européen sur le numérique signé à Bruxelles le 22 juin 2020.

Après avoir obtenu en 2017, en France, l'obligation de négocier sur le droit à la déconnexion, l'Ugict-CGT met à la disposition d'Eurocadres et de la CES (Confédération Européenne des Syndicats) son expertise et sa détermination à obtenir les nouveaux droits qui doivent accompagner la mutation du travail liée à la révolution numérique.

L'Ugict-CGT préside Eurocadres depuis le 21 octobre 2021, date du dernier congrès d'Eurocadres qui s'est tenu à Madrid.

L'ancienne secrétaire générale de l'Ugict-CGT, Sophie Binet, est devenue la première femme cadre à diriger la CGT le 31 mars 2023 à l'occasion du 53<sup>e</sup> congrès confédéral.



