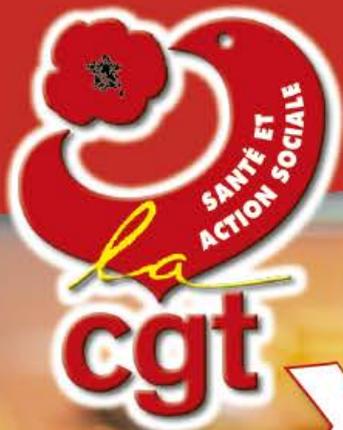


# PERSPECTIVES

SANTÉ | ACTION | SOCIALE

**CGT**



## XI<sup>EME</sup> CONGRÈS DE L'UFMICT

Du 31 mai  
au 2 juin  
à POITIERS





# la macif vous assure, le saviez-vous ?

**Adhérez, militez : vous êtes protégés !**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants. C'est pourquoi, quand vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

**Les Organisations syndicales font confiance à la Macif depuis près de 30 ans** pour assurer l'activité syndicale de leurs adhérents et militants. Pourquoi pas vous ?



**Quelle que soit votre mission, des contrats existent pour faciliter votre engagement militant.**  
Contactez-nous : [partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)



**Essentiel pour moi**

Document non contractuel. Garanties proposées sous réserve des exclusions mentionnées aux contrats.

MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue de Pied de Fond 79000 Niort.

# ÉDITO

**4** | BILAN D'ACTIVITÉS  
**19** | 2013-2016

**20** | DOCUMENT  
**29** | D'ORIENTATION

**30** | LETTRE AUX  
RESPONSABLES  
DES RÉGIONS

**32** | TABLEAU DE  
**35** | RÉPARTITION  
DES MANDATS



## Spécial 11<sup>e</sup> congrès de l'Ufmict-CGT :

Le 11<sup>e</sup> congrès de l'Union fédérale des Médecins, Ingénieurs, Cadres et Techniciens (Ufmict-CGT) se déroulera les **mardi 31 mai, mercredi 1<sup>er</sup> juin et jeudi 2 juin 2016** à l'université de POITIERS.

Dans ce numéro de Perspectives Santé, adressé à tous les syndiqué-e-s de la fédération CGT Santé Action Sociale, vous trouverez le bilan d'activités 2013-2016, le document d'orientation, le mandatement par département. Ces documents sont en lien avec les revendications confédérales de l'UGICT-CGT et de la Fédération CGT Santé Action Sociale.

Ces deux documents ont vocation à être débattus au sein de tous les syndicats qui possèdent des syndiqué-e-s affilié-e-s à l'UFMICT-CGT. Seul le document d'orientation est amendable. Pour que ce congrès soit une réussite, il est indispensable que les syndicats le préparent en s'emparant des documents fournis, car cette démarche permettra à notre Union Fédérale d'être plus proche de votre activité syndicale.

Dès à présent, les membres de la Commission Exécutive de l'UFMICT pourront se rendre disponibles pour animer des débats préparatoires au congrès dans les territoires.

La direction de l'UFMICT compte sur votre engagement pour assurer dès à présent la réussite de ce 11<sup>e</sup> congrès.

Les membres du Bureau de L'Ufmict

Publication de la Fédération  
de la santé et de l'action sociale  
Commission paritaire n° 1015 S 6676  
ISSN : 0299-0369  
Tirage : 70 000 exemplaires  
Directrice de la publication :  
Mireille STIVALA  
Rédactrice en chef :  
Amélie VASSIVIERE  
263, rue de Paris - case 538  
93515 Montreuil CEDEX  
Tél. 01 55 82 87 47 / 87 70  
PAO : CARRÉMENT COM  
Tél. 01 43 02 08 35  
Impression :  
RIVET PRESSE ÉDITION  
Tél. 05 55 04 49 50

## BILAN D'ACTIVITÉ DE L'UNION FÉDÉRALE DES MÉDECINS INGÉNIEURS CADRES ET TECHNICIENS 2013 - 2016

De 2013 à 2016, les médias, les pouvoirs publics n'ont eu de cesse de déverser la propagande du gouvernement : « il n'y a pas d'autre alternative que la politique d'austérité, pas d'autre alternative que la régression des droits, pas d'autre alternative que la réduction des effectifs, pas d'autre alternative que la rationalisation budgétaire et le détricotage de notre modèle social ». Ce président, qui s'est employé à tromper le peuple en se présentant comme l'ennemi de la finance, a engagé avec son gouvernement une politique anti sociale dont l'intensité n'avait jamais été atteinte au cours des décennies précédentes. Le principal partenaire, le MEDEF par la voix de Pierre Gattaz, se réjouit.

Du côté social, ce sont des droits essentiels qui ont été attaqués : le droit à un digne salaire en rapport avec les qualifications, le droit à la formation, le droit à travailler dans des conditions qui ne mettent pas en péril la santé, le droit aux congés, le droit à un emploi stable...

Mais les attaques ont été si brutales, le lessivage capitaliste si intense, que ce ne sont pas seulement les droits mais les valeurs mêmes de notre société qui ont été bousculées. Qu'on soit professionnel du social ou du sanitaire, ce qui motive au quotidien, ce qui fait qu'on a choisi ce travail, ce qui fait sens chaque matin ou chaque nuit quand on part bosser, c'est bien le sentiment qu'on apporte sa contribution tous les jours au mieux-être de personnes vulnérables et au développement de plus d'humanité et de solidarité. Or, on nous impose aujourd'hui de renoncer à ces convictions en réduisant les rapports humains qui font la qualité des accompagnements à une somme d'actes techniques standardisés et tarifés.

L'objectif de ce gouvernement serait de nous assimiler à des producteurs de soins ou prestataires de service médico-social. Cette période est celle d'un terrible bras de fer entre la défense de nos professions et la politique du low cost sanitaire et social. En total opposition nous affirmons que notre travail ne peut être réduit à un coût pour la collectivité mais doit être pensé comme une richesse pour l'ensemble de la population.

Le capitalisme en crise qui s'efforce de se refonder sur de nouvelles bases est ressenti douloureusement par les salariés de notre champ. Non seulement leurs garanties collectives sont remises en cause mais c'est également leur outil de travail qui se trouve menacé de démantèlement. Ce sont nos identités professionnelles qu'on veut modifier en profondeur. On casse le service public et on fragilise la cohésion sociale. Ce sentiment d'impasse sociale nourrit la désespérance. Les scrutins électoraux qui ont vu la nette progression du Front National sont révélateurs du burn out des valeurs du salariat. D'autant que si les scores du Front National ont continué leur progression parmi les ouvriers et employés, ils ont aussi explosé chez les cadres et les techniciens ce qui est un fait particulièrement nouveau et inquiétant.

Malgré cette période où le rapport de force a continué à se détériorer, déboussolant les travailleurs, l'Ufmict a su garder le cap des résolutions adoptées lors du précédent congrès à Dives-sur-Mer en juin 2013. La première partie de ce bilan est naturellement consacrée aux conditions de mise en œuvre de ces résolutions. La seconde partie, soulignera l'importance des luttes professionnelles qui ont traversé notre champ d'activités. La troisième partie fera le bilan du fonctionnement de notre organisation UFMICT en articulation à la Fédération santé et action sociale. Enfin, une quatrième et dernière partie ainsi sera consacrée aux relations avec l'Ugict.

### **1 | DE DIVES-SUR-MER A POITIERS : TROIS ANNÉES POUR LA MISE EN ŒUVRE DES RÉSOLUTIONS ADOPTÉES LORS DE NOTRE X<sup>e</sup> CONGRÈS.**

Hélas, les années 2013 - 2016 ont confirmé la justesse des analyses partagées lors de notre X<sup>e</sup> congrès. Dans un contexte social où les travailleurs sont violentés par la puissance des attaques portées à notre modèle social, l'Ufmict a pleinement joué son rôle de résistance et d'alternatives aux côtés des MICT.

### **La dénonciation des réformes qui détruisent le service public**

La période récente se caractérise par le renforcement des politiques d'austérité. Toutes les réformes ont une cohérence entre elles, se répondent, se complètent, elles structurent un système qui étranglent les salarié.e.s.

L'Ufmict combat la loi Hôpital Patient Santé Territoires dont les conséquences sont considérables, notamment sur la question de la pénibilité, les Ordres professionnels et la restructuration du service public. Durant ces trois dernières années, nous avons vu une véritable

avalanche de réformes tous azimuts. Les Lois Macron, Rebsamen puis loi Santé suivies de près par la Loi Travail en préparation imposent un nouveau cadre qui peut se résumer en : « plus d'impunités et de profits pour les patrons et moins de droits pour les salarié.e.s ».

De son côté, l'Etat continue de modifier sa conception dans le droit fil de la Réforme Générale des Politiques Publiques impulsée en 2007 et transformée en soi-disant Modernisation de l'Action Publique en 2012. La baisse des budgets, les désengagements de l'Etat qui aboutissent à une baisse de tous les services rendus aux usagers en parfaite correspondance avec la réforme territoriale mise en œuvre par la loi NOTRe.

Toutes ces réformes envoient aux patrons et aux directions le message que tout est permis, les licenciements abusifs, la discrimination syndicale, les restructurations incessantes, le maintien de la précarité. La période récente est ainsi marquée par des conflits très durs dans le privé où les patrons retrouvent leurs vieux réflexes du XIX<sup>e</sup> siècle.

Dans le secteur public, l'impunité n'est pas moins grande. Il suffit de voir comment les directions hospitalières se sont complètement affranchies de la mise en application de la Loi Sauvadet censée réduire l'emploi précaire. 4 ans après, le bilan est édifiant avec une proportion insignifiante de titularisations. Nos catégories sont les premières concernées. Toujours dans la fonction publique, la reprise en main de l'Etat est patente. Une main de fer qui a maintenu le gel du point d'indice depuis 2010. La même main de fer qui a agité quelques hochets dans le cadre des pseudo-négociations sur « Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations ». Le gouvernement, tellement attaché à son protocole, a décidé de passer en force en appliquant PPCR malgré le rejet d'une majorité d'organisations syndicales en septembre 2015. Le comportement de l'Etat vaut ainsi quitus pour le patronat de ne pas augmenter non plus les rémunérations et surtout, de préparer le démantèlement méthodique de toutes les conventions collectives.

En cette période, les rares réformes qui auraient pu avoir un contenu positif, comme la loi du 28-12-2015 d'adaptation de la société au vieillissement, sont restées des occasions manquées qui ne répondent ni aux enjeux démographiques, ni à la nécessité de ne pas tout faire porter sur la solidarité familiale, ni la nécessité de dégager des moyens pour les établissements et services qui accompagnent les personnes âgées et qui sont en tension permanente.

La multiplicité de ces réformes structurelles, enchaînées à un rythme effréné depuis trois ans feraient presque oublier ce qui nous étrangle un peu plus, année après année : la loi de finances, suivie par la loi de financement de la Sécurité Sociale donnent un coup de rabot annuel supplémentaire sur nos établissements, toujours poussés, par une tarification pernicieuse, à un programme d'amputation budgétaire. 2016 consacre ainsi un minimum historique avec un ONDAM à 1,75% tandis qu'en parallèle, le gouvernement multiplie les ristournes fiscales et sociales aux entreprises qui sont pourtant la raison principale des déficits budgétaires et sociaux. Dans le même temps, les plans de retour à l'équilibre avec les objectifs quantifiés de réduction des dépenses sont imposés à nos établissements, aucune contrepartie, notamment en termes de créations d'emplois, n'est demandée au patronat dont les profits s'envolent.

Pour combattre efficacement cette politique anti sociale aux côtés de la Fédération, l'Ufmict a apporté sa contribution au décryptage des mécanismes qui détruisent notre système de santé et de protection sociale. Nous avons apporté une analyse sur la Loi Santé dès que les contours de la loi étaient connus. Nous avons aussi proposé un décryptage pour les MICT du protocole PPCR.

Notre mandat a également été marqué par des moments de célébration de réformes majeures qui ont historiquement structuré notre champ. Citons entre autres les 70 ans du programme du Conseil National de la Résistance et les 70 ans de la Sécurité Sociale, les 50 ans de la Convention Collective Nationale 1966 ou les 30 ans du statut de la Fonction Publique Hospitalière. Pour que ces anniversaires ne se transforment pas en derniers hommages avant liquidation totale, il est particulièrement important de montrer à quel point nous sommes attaché.e.s aux garanties collectives, et que ces modèles ne sont pas d'arrière-garde mais bien porteurs d'avenir, de cohésion sociale et de progrès pour tous.

Plus que jamais résonnent les mots d'Ambroise Croizat qui disait « *Ne parlez pas d'acquis sociaux mais de conquies sociaux car le patronat ne désarme jamais* ».

## La défense des droits des salarié.e.s

Conformément aux engagements pris lors de notre congrès de juin 2013, l'Ufmict maintient ses revendications pour :

- ▶ **Le rétablissement de la catégorie active pour les professions qui en ont été privées.** Les occasions de porter cette revendication n'ont pas manqué avec la mise en œuvre des droits d'options sur différentes professions. De nouvelles menaces sont apparues comme lors de la conclusion des dispositions concernant les sages-femmes en 2014. La mise en place du compte pénibilité ne manquera pas de relancer le débat et de nous montrer plus offensifs encore.
- ▶ **La liberté du droit à la formation dans un contexte de mise en place du développement professionnel continu qui impose des plans de formation orientés.** La formation est un droit pour l'agent et une obligation pour l'employeur. Le/la salarié.e doit avoir le choix des formations sans être prisonnier d'obligations réglementaires ou des directives moralisatrices de l'HAS. La formation doit être assurée par des pairs ce qui est très important à défendre dans le cadre de la volonté d'universitarisation des diplômes.
- ▶ **L'interdiction du travail en 12 heures et ses effets néfastes sur la santé.** Un bras de fer est entamé par la Fédération avec le Ministère sur ce point dans le cadre des travaux de la Commission Hygiène et Conditions de Travail du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière. La CGT s'engage résolument à démontrer les effets délétères de ce mode d'organisation du travail.
- ▶ **La défense de la médecine du travail, son indépendance et la qualité de son expertise** qui sont indispensables dans un contexte où nous savons que les conditions de travail se dégradent.

## Des batailles pour les salaires

Nos revendications en termes de rémunérations et de structures de grilles ont été portées sans relâche dans le cadre des repères revendicatifs de la Cgt. Les blocages principaux concernant les rémunérations n'ont pu être levés. Les revalorisations proposées n'ont été que symboliques. L'annonce faite d'un reclassement de certains corps en catégorie A de la Fonction publique ne signifie en rien la mise en place d'une juste rémunération. L'Ufmict a pourtant agi pour créer un certain nombre d'opportunités. Ce fut le cas par exemple lors de la mise en place du nouveau statut des sages-femmes des hôpitaux, ou par la demande de fusion des corps de direction et un alignement sur

les grilles d'administrateurs civils, ou à l'occasion des reconnaissances grade Master de certaines professions, comme pour les IADE et les orthophonistes. **Ce ne sont pas les miettes proposées par le protocole PPCR qui sont susceptibles de répondre aux enjeux de la reconnaissance salariale de nos professions.**

**La mise à niveau des grilles salariales doit prendre en compte la lutte en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.** Nous sommes dans un champ professionnel à prédominance féminine. Or, nous constatons un décrochage salarial et une non-reconnaissance accrue des qualifications. Ceci n'est pas dû au hasard mais à la persistance de préjugés sexistes et à la difficulté de faire reconnaître nos qualifications. L'Ufmict s'est attachée à dénoncer cet état de fait en prenant appui sur deux professions : les orthophonistes et les sages-femmes. Pour cette seconde profession, l'Ufmict, en lien avec le collectif « femmes mixité » a commencé à bâtir un dossier devant le Défenseur des droits. Si nous parvenions à avancer sur ces professions, nous imaginons bien-sûr développer le même argumentaire pour des professions numériquement bien plus nombreuses, comme les infirmières en particulier.

## La non-reconnaissance des qualifications : les incohérences du LMD

L'Ufmict a continué à jouer un rôle moteur contre les conséquences de la mise en œuvre des accords de Bologne 1998 et la réforme des diplômes engendrée par la mise en œuvre du LMD par le protocole de 2010 signé par le seul SNCH (SMPS). L'exercice de standardisation des qualifications implique une logique de négation des identités professionnelles. La période a aussi été marquée par la publication du rapport IGAS-IGAENR en février 2014.

Au cours du dernier mandat, ce sont bien les incohérences du LMD qui sont apparues. Tandis que les ergothérapeutes sont réingéniés en 3 ans, les orthophonistes le sont en 5 et les Masseurs-kinés en 4, mais tous restent payés sur la même grille de rémunération et durant plusieurs années avant d'être reclassés pour les ergos, mais rien pour les autres ! Il y a donc une non reconnaissance scandaleuse des qualifications et des injustices patentées qui pèsent sur l'ensemble du système de soins en raison de la faible attractivité des métiers.

Comment accepter que des professionnels ayant le grade Master soient payés à 1,07 fois le SMIC en début de carrière, comme c'était le cas des orthophonistes hospitaliers ? Nous n'avons eu de cesse de mettre le ministère face à ces contradictions. Le gouvernement

n'a eu de cesse de multiplier les manœuvres pour éviter les débats, refuser sa responsabilité. L'argument le plus souvent avancé fut l'attente des négociations inter-Fonction publique dans le cadre des « pseudo-négociations Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations (PPCR) ». Un leurre.

La question du doctorat a été travaillée par le collectif des psychologues, mais aussi dans le cadre du collectif « reconnaissance du doctorat » de l'Ugict dans les suites de la loi Fioraso de juillet 2013. La seule avancée prévue concerne les corps de direction dont les dispositions sont calquées sur l'ENA.

Sur la question de la défense des professions et la reconnaissance des qualifications, l'Ufmict a étoffé ses réflexions en organisant plusieurs temps d'échanges avec l'UFAS, qui a lancé une large campagne pour la défense des spécificités professionnelles des métiers du social dans le cadre des Etats Généraux Alternatifs du Travail Social, en réponse à la mascarade voulue par le gouvernement. Nous avons fait le constat d'évidentes similitudes entre les dynamiques qui affectent les professions du sanitaire et celles que subissent aujourd'hui les professionnels du travail social : logique de compétence contre logique de métiers, volonté de normer les pratiques professionnelles, de rendre interchangeables les professionnels, négation de la complémentarité entre professionnels. Ces travaux sont appelés à se poursuivre.

Les camarades de l'Ufmict siègent au nom de la Fédération dans plusieurs instances qui leur permettent de défendre nos positions. Il s'agit notamment de l'Organisme de Gestion du Développement Professionnel Continu (OGDPC). Dans la mesure où tous les textes sont présentés au Haut Conseil des Professions Paramédicales et, pour ce qui concerne les textes FPH, au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière, les camarades ne manquent bien évidemment pas de faire de ces instances des tribunes pour nos revendications.

### **La dénonciation des Ordres professionnels**

La lutte contre les Ordres s'est poursuivie tout au long du mandat. Malgré les gabegies qui ont accompagné les premières années de fonctionnement de l'Ordre infirmier, le gouvernement a décidé de maintenir l'existence de l'ordre. A tous les égards, cette question illustre la façon dont le gouvernement considère les professionnels de santé. L'Ordre infirmier reste une aberration. Les taux de participation (13,8%) aux élections, le niveau des adhésions montrent à quel point est profonde la défiance de la profession infirmière à l'encontre de cette institution corporatiste et lobbyiste.

A travers la question de l'adhésion, c'est le caractère coercitif de l'Ordre qui se manifeste : pression sur les professionnels, poursuites, menaces de sanctions. L'Ordre est un outil de mise au pas des professionnels, de validation et de propagation des logiques de déstructuration des métiers, des glissements de tâches... bref, un supplétif de la politique gouvernementale.

Le dossier de l'Ordre est également révélateur de l'état du dialogue social avec le Ministère. Promesses trahies de la ministre en charge de la Santé qui avait dit vouloir remettre en cause l'adhésion obligatoire, mais qui, après un voyage retentissant du président de l'ordre infirmier au Québec au bras du président de la République, a renoncé à ses promesses en publiant sans sourciller une Loi Santé qui renforce encore la place des Ordres (notamment pour les masseurs-kinés). Face à la violence du gouvernement et à sa volonté de maintenir l'Ordre, soutenu lors de sa création par seulement environ 1% des organisations syndicales, un front uni a pu se maintenir sous forme d'une Intersyndicale. L'Intersyndicale a même été rejointe en avril 2014 par deux syndicats d'infirmières libérales. La Fédération et son Ufmict ont pris toute leur part dans l'Intersyndicale, occupant généralement un rôle central dans l'animation de la lutte.

### **Une réflexion critique sur le fonctionnement de nos établissements et services**

L'Ufmict a continué, au cours de ce mandat, à porter un certain nombre de débats de fond sur les logiques organisationnelles qui impactent nos établissements et services. Des débats sur le management, déjà entamés lors du congrès de Dives-sur-Mer ont continué.

La question de l'évaluation individuelle et la pression qu'elle permet d'exercer sur le/la salarié.e a été particulièrement creusée. Reste à partager plus largement encore ces réflexions et à construire une alternative pour nos professions.

Dans le cadre d'un grand service public de santé et d'action sociale, à la fois gage de qualité de prise en charge pour la personne et garant d'un exercice professionnel respectueux des salarié.e.s, la construction d'un autre management est possible. Il repose sur le respect du professionnalisme, le travail en équipe, la complémentarité des compétences.

L'Ufmict a également poursuivi ses réflexions sur la mise en place de l'exercice de la pratique avancée. La création de cet exercice à un niveau Master pose la question de l'architecture générale des professions et leur positionnement les unes par rapport aux autres. Entre la Licence des soignants et le Doctorat médical apparaît la montée en puissance de professions intermédiaires. Les cadres sont positionnés Master, les IADE également, les infirmier.e.s en pratique avancée, premières auxiliaires médicales, le seraient. Des professions de rééducation comme les orthophonistes sont en Master. Cette réflexion est particulièrement importante dans la construction de notre vision de la protection sociale, de la complémentarité des professions et dans le niveau de nos exigences revendicatives car plus le nombre de professions accèdent au master et plus celui-ci se dégrade en qualité. Les enjeux sont très importants, tant en terme de santé publique qu'en terme de reconnaissance professionnelle et salariale.

## 2 | LES LUTTES MENÉES DEPUIS 2013

Le rassemblement du salariat et la mobilisation massive des MICT n'a pas encore eu lieu faute de lutte jouant le rôle de catalyseur au cours de la période. Pour autant, nous ne pouvons que constater la vigueur de luttes professionnelles qui sont autant de signes encourageants, sinon précurseurs, de mobilisations.

### **Les psychologues : pour la reconnaissance de la psychologie à l'hôpital, contre la précarité**

**Les psychologues sont victimes de l'approche médico-centrée des réformes hospitalières.** Par le maintien de plus de 50% des psychologues en position de contractuels, la non-revalorisation des grilles depuis 25 ans, le non-remplacement des postes vacants, le gouvernement ne cesse d'envoyer le message que la psychologie n'a pas sa place à l'hôpital. Notre Ufmict, par les mobilisations qui ont été enclenchées, a pu enrayer en partie ces mouvements.

Les psychologues sont devenu.e.s les symboles de notre volonté de promouvoir la diversité et la complémentarité des professions qui sont sources de qualité du service public. L'expérimentation dynamique de la structuration des collègues des psychologues sans supérieur confirme leur place dans l'organisation hospitalière, au point que, malgré le caractère extrêmement négatif de la loi Santé, le gouvernement n'a eu d'autre choix que d'inscrire dans son projet de loi la reconnaissance du projet psychologique dans le projet d'établissement. Au-delà d'une lutte professionnelle, c'est bien un modèle d'organisation des hôpitaux qui est portée par notre collectif et notre Union Fédérale.

Le collectif des psychologues a su s'imposer comme un interlocuteur incontournable dans le paysage syndical dominé jusque-là par le syndicat corporatiste. Par ses réflexions sur le devenir de la profession, sur la création d'un haut conseil de la psychologie en opposition à un Ordre des psychologues, sa réflexion sur la reconnaissance du Doctorat, sa capacité à travailler en inter fonction publique, le collectif a permis de construire un corpus revendicatif cohérent qui permet l'adhésion des professionnels et la mobilisation. Des temps de mobilisations ont été organisés les 28 mai, 26 septembre et 11 octobre 2013. A chaque fois, plusieurs centaines de professionnel.le.s mobilisé.e.s, une pétition ayant recueilli 12 000 signatures sont des signes encourageants. En 2014, des mobilisations ont eu lieu les 10 avril, 19 juin et 16 octobre rassemblant (en

interprofessionnel cette fois) plus de 800 psychologues. En 2015 une importante enquête a été menée sur l'expérimentation de la structuration de la profession. L'année 2016 débute par une mobilisation le 28 janvier, suivi du lancement de la pétition sur la revalorisation salariale.

Même si le résultat est loin de correspondre à nos attentes, la mobilisation du Collectif a permis la titularisation de 10% des contractuel.le.s qui restent tout de même à 50% des professionnel.le.s employé.e.s dans la FPH. Autre victoire, les psychologues ont pu obtenir la réinscription de leur profession dans le sous-groupe 1 de la commission administrative paritaire N°2.

Le collectif sait aussi se montrer précurseur dans la modernisation des moyens mis en œuvre pour accompagner la mobilisation à travers les nouveaux outils numériques.

### **Pour la défense de l'orthophonie à l'hôpital, pour la reconnaissance salariale du Master**

**Autre lutte emblématique, celle des orthophonistes** qui subissent de plein fouet les conséquences de la politique d'austérité et la volonté de l'hôpital de rejeter certaines catégories de professionnels vers le secteur libéral, au détriment de la continuité des soins et de la qualité des prises en charge. Bien que numériquement peu nombreuses, les 1 000 orthophonistes de la Fonction publique hospitalière ont su porter leurs revendications. Une intersyndicale forte du rassemblement de plusieurs syndicats et associations a su s'adresser tant aux professionnel.le.s qu'aux étudiant.e.s orthophonistes, pour créer un rapport de force autour de la mission-pivot des orthophonistes hospitalier.e.s, sans qui la formation initiale de l'ensemble des orthophonistes ne pourraient se faire.

A plusieurs reprises, notre Ufmict a été en mesure d'imposer des séances de négociations et même de faire rejeter le projet de décret qui entérinait une non-reconnaissance salariale malgré la reconnaissance du grade master en août 2013. Bilan en demi-teinte néanmoins, face au rouleau compresseur de PPCR qui a sans cesse été brandi par la DGOS comme un cadre indépassable des négociations. Pour autant, la dynamique de lutte n'est pas brisée. Si la mobilisation prévue en novembre 2015 a été décalée en raison de l'état d'urgence consécutif aux attentats de Paris, les orthophonistes ont relancé le mouvement le 4 février 2016 et sont bien décidé.e.s à ne rien lâcher,

conscient.e.s que si elles/ils se résignent à la non reconnaissance de leur qualification, cela aura un impact sur toutes les autres professions gradées Master en les tirant vers le bas.

### **Les sages-femmes : pour la pleine reconnaissance d'une profession médicale dans la fonction publique hospitalière**

**Les années 2013 et 2014 furent marquées par la lutte des sages-femmes.** Ce mouvement montre à quel point le risque des dérives corporatistes est important dans notre secteur. A l'automne 2013, la CFTC qui a fait le choix de s'inscrire dans une nébuleuse libérale, appuyée par l'Ordre des sages-femmes et par des mouvements réactionnaires dont certains ouvertement opposés au droit à l'avortement, ont réussi à capter à leur profit le ras-le-bol de cette profession médicale très malmenée.

Des mouvements d'ampleur se sont structurés autour de l'idée que les revalorisations professionnelles attendues par les professionnelles passaient par un renoncement au statut de fonctionnaire hospitalier et un rattachement à un incertain statut de praticien hospitalier sur le modèle des médecins. Une offensive médiatique de grand style fut lancée par la CFTC qu'on entendit sur toutes les ondes. Notre Ufmict, tout d'abord surprise par l'ampleur du mouvement, s'est rapidement remise en ordre de marche pour dénoncer les mensonges de ce mouvement. Par la solidité de notre argumentation et par la cohérence de nos revendications, nous avons pu éviter les pires conséquences. En effet, le gouvernement s'était rapidement emparé de ce dossier, nouant des liens « privilégiés » avec le collectif Sages-femmes CFTC et jouant à fond la division avec l'Intersyndicale des Sages-Femmes dans laquelle l'Ufmict occupa heureusement un rôle moteur.

Le gouvernement faillit saisir la chance offerte par un collectif SF pro-PH prêt à renoncer aux 35 heures, aux garanties statutaires de la fonction publique, à la retraite de la CNRACL... Au cours d'un débat filmé entre l'animatrice du Collectif corporatiste des sages-femmes et notre camarade Cgt en charge de l'intersyndicale, l'Ufmict a su renverser la tendance et dénoncer l'imposture de ces propositions. Notre Union a ainsi pu éviter la sortie de la FPH des sages-femmes qui aurait évidemment été préfiguratrice pour d'autres professions et aurait donc concouru au démantèlement de la FPH.

Cependant, l'état de division de la profession n'a pas permis d'avancer plus loin sur les revendications salariales. Nous avons pu obtenir la création de la CAP 10

et la suppression de la notion de « cadre sage-femme » qui n'avait pas de sens pour une profession médicale. Depuis la fin de ce conflit très mouvementé, notre activité a consisté à contrer la remise en cause de la catégorie active et les interprétations abusives des textes aux conséquences préjudiciables pour la retraite.

Constatant les impasses statutaires en termes de rémunération, le collectif Sages-Femmes a également porté des revendications sur le régime indemnitaire, le paiement de week-end et jours fériés au même titre que les autres personnels médicaux. De même, le collectif revendique la suppression de la prime Veil et son remplacement par une prime de technicité (équivalent au système dont bénéficient les ingénieurs hospitaliers).

### **Les infirmiers anesthésistes : un haut niveau de qualification et une autonomie de pratique qui doivent être reconnus**

**Quatrième lutte emblématique, les IADE.** Le mandat précédent avait été marqué par une lutte majeure en 2010 qui avait abouti à l'occupation de la gare Montparnasse à Paris et avait donné lieu à une violente répression par les CRS. Il en avait résulté quelques revalorisations salariales et la reconnaissance du grade Master. En interne, il en avait aussi résulté des difficultés importantes entre l'Ufmict et la Fédération qui avaient abouti à la démission de camarades.

Notre mandat s'était donc fixé un objectif de reconstruction. Ce qui fut effectif en janvier 2014 avec la remise en route du collectif IADE. Très vite, l'UFMICT reprit sa position centrale dans le mouvement et s'illustra une première fois en juin 2014 pour 700 étudiants IADE qui obtinrent que les blocages sur la reconnaissance Master soient levés. Première mobilisation qui en appelait d'autres. Une manifestation en mai 2015 puis une autre en octobre ont rassemblé au moins 2 500 IADE à Paris et en province. Malgré les assignations massives, 15% des professionnels ont défilé, montrant que la détermination à obtenir une reconnaissance professionnelle et salariale ne faiblit pas.

Le 11 septembre et le 7 novembre 2015, des assises des représentants des IADE se sont tenues préalablement préparées grâce à 16 assemblées générales en régions rassemblant en tout 750 IADE.

### **Les masseurs-kinésithérapeutes : une réingénierie qui s'arrête au milieu du gué**

**Suite à une tentative d'éviction des organisations syndicales de MK salarié.e.s au printemps 2013, la réingénierie de la profession avait bien mal commencé.** Il faut dire que le ministère voyait d'un

mauvais œil la présence de la CGT compte-tenu de la situation très dégradée de la profession. Le défaut d'attractivité du métier à l'hôpital pèse lourdement sur la capacité des établissements à recruter des MK. D'où la tentation de faire appel de manière supplétive à d'autres professionnel.le.s au détriment de la qualité et de la sécurité des soins. Les recrutements de diplômés en Activités Physiques Adaptées ou en Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives qui ne sont pas des professions de santé en lieu et place des Kinés se sont multipliés. Face à l'inertie calculée du gouvernement, la réponse des professionnels s'est exprimée fortement dans la rue le 5 novembre 2014 avec 5 000 professionnel.le.s rassemblé.e.s.

L'arbitrage interministériel rendu en décembre 2014 a abouti à une formation en 4 ans reconnue en 240 ECTS (European Credits Transfer System) alors qu'il en faut 300 pour valider le Master. Le gouvernement, voulant éviter de reconnaître pleinement les professionnel.le.s s'arrête donc au milieu du gué. Ni vraiment une Licence, ni franchement un Master malgré la possibilité laissée aux professionnels de valoriser leur première année de sélection universitaire à hauteur de 60 ECTS en cas de poursuite d'étude.

A travers cette situation, on sent tout le malaise des pouvoirs publics qui ont perçu trop tard les enjeux de la réingénierie des professions et leur impact sur nos exigences en termes de rémunération. En effet, comment expliquer qu'on maintienne des professionnel.le.s très qualifié.e.s sur des grilles de rémunération qui sont aussi basses ? Comment expliquer aussi qu'on maintienne des personnels qui sont en Master ou dont la formation se fait en quatre années sur les mêmes grilles que d'autres professions qui sont en Licence ?

### **D'autres luttes d'importance au cours du mandat**

**S'il n'est pas possible de passer en revue l'ensemble des luttes dans lesquelles l'Ufmict a été partie prenante, citons tout de même quelques exemples qui montrent toute la richesse et l'engagement des camarades dans le cadre des collectifs et des luttes professionnelles :**

- ▶ **Concernant les psychologues**, à la suite de la forte mobilisation qui avait permis de rassembler 250 psychologues de soins (sur 900 titulaires !) devant le Ministère de la Santé en mars 2013, le gouvernement a été contraint de faire un certain nombre d'ouvertures et de reprendre un cycle de concertation avec les organisations syndicales. Malgré son influence modeste (3,5% aux élections professionnelles de décembre 2014), l'Ufmict a pu faire avancer ses idées et notamment la question de la fusion des corps de Directeurs d'hôpitaux et de directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux qui est une revendication que l'Ufmict a été la première à porter en 2005. Une plateforme commune CGT-FO-CFDT pour une unicité des corps a été travaillée à l'automne 2015. Notons aussi que la CGT siège au conseil d'administration de l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique. La CGT y défend la vision d'un grand établissement d'enseignement supérieur à vocation professionnelle et universitaire dont la mission première est d'assurer la formation des directeurs en valorisant le service public.
- ▶ **Concernant les cadres administratifs de catégorie B**, un courrier avait été adressé à la DGOS en juillet 2013 concernant le décret sur l'attribution de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires inégalement appliquée sur le territoire. La réponse avait apporté des précisions utiles mais pas de réelles avancées à ce jour. La question reste toujours posée.
- ▶ **Pour les cadres de santé**, la réingénierie de la formation a posé la question de l'unicité des cursus entre les cadres formateurs et les cadres en activités de soins généraux.
- ▶ **Les médecins** ont obtenu une belle victoire sur le temps de travail des urgentistes en décembre 2014. Prenant appui sur la directive européenne de 2003 sur le temps de travail qui limite le travail hebdomadaire à 48h, les urgentistes ont contraint la Ministre à faire une circulaire réglementant le temps de travail, mettant en place un décompte horaire du temps de travail avec une application au 1er juillet 2015. C'est une première victoire qui en appelle d'autres pour l'ensemble des médecins hospitaliers. Reste des interrogations extrêmement préoccupantes sur la démographie médicale et l'attractivité des métiers auxquelles le rapport de Jacky Le Menn rendu à l'été 2015 ne répond que très imparfaitement, puisqu'il élude notamment la question financière...
- ▶ **Pour les manipulateurs en électroradiologie médicale**, la réingénierie est l'occasion de réclamer la reconnaissance du niveau Licence et du Diplôme Unique. En revanche, les manip' radio ne vont pas échapper au chantage du droit d'option.

- ▮ **Les préparateurs en pharmacie hospitaliers** ont pu faire valoir leurs attentes dans le cadre des travaux de la Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la pharmacie d'officine grâce à l'appui de la Fédération nationale des industries chimiques CGT. La CGT sollicite la réingénierie de la profession, la reconnaissance de la licence, un diplôme unique malgré une troisième année permettant la spécialisation en pharmacie d'officine ou en hospitalière. La demande d'ouverture de la réingénierie a également été demandée à l'occasion de l'actualisation du répertoire des métiers de la Fonction publique hospitalière dans le cadre des travaux de l'Observatoire national des emplois et des métiers de la FPH. L'Ufmict a pu peser lors des débats pour éviter la création d'un ordre professionnel des préparateurs en pharmacie.
- ▮ **Les puéricultrices** étaient plus de 400 à manifester le 27 septembre 2013 pour réclamer l'exclusivité d'actes, la reconnaissance de la pénibilité, achever leur réingénierie par la reconnaissance en Master pour leur profession.
- ▮ **Pour les techniciens de laboratoire** confrontés à l'accréditation et la restructuration des services de biologie médicale, l'Ufmict a lancé une vaste enquête qui a reçu plus de 300 réponses. Fort de ces données, le collectif médico-technique a pu faire la démonstration que les restructurations ne se sont pas faites dans l'intérêt du patient mais pour supprimer des services de proximité. De même, la preuve a été faite que les techniciens de laboratoire ont été les victimes de ces restructurations qui ont consisté en une intensification de la charge de travail et une dégradation des conditions d'exercice.
- ▮ **L'Ufmict a également pris part aux débats sur diverses professions comme les IBODE** et la révision du décret sur les actes réservés. Ils, elles demandent la réouverture de la réingénierie par la reconnaissance du grade Master. La situation des ergothérapeutes a fait également l'objet d'une implication de l'Ufmict dans le cadre de la modification du décret statutaire.
- ▮ **Le collectif « professionnels du travail social de l'Ugict »** a lancé une grande enquête auprès des professionnels entre août 2013 et janvier 2014. 716 professionnels ont répondu à cette enquête nationale interprofessionnelle. Celle-ci a permis d'objectiver les difficultés rencontrées par les professionnels. 66% des personnes enquêtées ressentent une perte de sens de leur travail, 84% font le constat d'une intensification du travail qui déborde sur leur vie privée. 61% perçoivent négativement

l'évaluation professionnelle. 80% demandent une revalorisation des salaires. Cette enquête a constitué un solide point d'appui dans le cadre de l'ouverture des états généraux du travail social et de la démarche de réingénierie des diplômés du travail social. La diffusion de cette enquête a permis de remettre à l'agenda nos revendications portées à travers le manifeste du travail social.

### Bilan critique de la dynamique de luttes

Dans un contexte très dur de régression sociale et d'atteintes aux droits des salariés, l'Ufmict a pu obtenir quelques victoires. Celles-ci ont systématiquement tenu à notre capacité à créer un rapport de force favorable dans telle ou telle profession. Le rapport de force favorable a pu se maintenir quand les conditions suivantes étaient réunies :

- ▮ La construction des luttes en intersyndicale en vue d'un syndicalisme rassemblé.
- ▮ Le rôle pivot de l'Ufmict dans les luttes, tant en terme de revendications que de mobilisations.
- ▮ La mobilisation des étudiants, des formateurs et des jeunes professionnels.
- ▮ L'utilisation complémentaire des nouveaux outils de communication.

En revanche, l'engagement de l'Ufmict dans la dynamique des luttes a aussi mis en évidence certaines de nos limites :

- ▮ Le fait que ces luttes sont davantage orientées pour se défendre contre les mauvais coups du gouvernement qu'offensive pour la conquête de droits nouveaux.
- ▮ La nécessité d'intensifier et systématiser notre communication en direction des médias. L'exemple de la mobilisation du collectif pro-PH chez les Sages-femmes doit nous sensibiliser sur la place des médias dans notre stratégie des luttes.
- ▮ Nos limites ont parfois été touchées aussi en termes d'organisation. La conduite des mouvements a trop souvent reposé sur les animateurs des collectifs qui étaient simultanément négociateurs, communicants, coordinateurs, organisateurs...

Au final, on se rend compte que les mobilisations spécifiques, loin de limiter leur impact à des luttes catégorielles, ont une portée bien plus large. En effet nos revendications sont articulées avec une vision de l'organisation du système de santé et de la protection sociale qui cherche la reconnaissance de tous les professionnels qualifiés. Ces luttes, construites à

partir des revendications travaillées dans nos collectifs professionnels, sont des outils de convergence des luttes. Elles sont aussi vectrices d'espoir.

Dans un contexte très défavorable où l'on nous explique de façon lancinante, voire hallucinatoire, que la vitalité, notre capacité à remporter des victoires. Ces luttes professionnelles connaissent des taux de mobilisations très importants pouvant aller jusqu'à 15% ou 20% des effectifs du corps. Imaginons une telle proportion de manifestants lors d'une mobilisation de l'ensemble de notre champ fédéral. Cela ferait plusieurs centaines de milliers de personnes dans les rues. Les luttes professionnelles font la démonstration que le salariat n'est atone et que notre syndicalisme peut trouver des catalyseurs permettant la création d'un vaste rapport de force, non seulement à l'échelle d'une profession, mais à l'échelle de tout le salariat.

### 3 UNE ORGANISATION AU SERVICE DE L'ACTIVITE REVENDICATIVE.

Il va de soi que l'Ufmict ne saurait garantir un bon accompagnement des luttes, particulièrement nombreuses au cours du mandat, sans avoir une organisation adaptée et une vie syndicale de qualité.

#### Le travail de notre Commission exécutive

Au cours du mandat, les instances de notre Union se sont réunies régulièrement. Le niveau de participation aux commissions exécutives est resté satisfaisant. Au sortir du congrès, nous avons une Commission exécutive de 26 membres + 3 invités. Si certains camarades élus à Dives-sur-Mer sont très peu venus, les 3/4 d'entre eux sont restés présents. Nous avons enregistré 2 démissions auxquelles il convient malheureusement d'ajouter le décès de notre camarade Philippe Le Corre. Par ailleurs, 2 camarades élus ne sont pratiquement jamais venus. L'organisation d'un comité général en mars 2014 a permis de compléter la CE, de renforcer la diversité des métiers en intégrant un médecin, un IADE et une cadre formatrice.

Les niveaux de participation ont été globalement supérieurs à ceux constatés lors du mandat précédent ce qui marque la fin de la période de crise que notre Union avait connu dans ses relations avec la Fédération.

La commission exécutive est assez représentative des professions et permet une bonne liaison avec les travaux des collectifs professionnels dans lesquels les élus de la CE sont généralement impliqués.

L'activité étant très dense et les CE toujours trop courtes, des évolutions du format de la CE (sur deux jours au lieu d'une journée) permettant à l'avenir de mieux répondre aux attentes sont envisagées. De même, le passage en revue de toute l'actualité des professions n'est pas possible et des réorganisations thématiques des ordres du jour sont à l'étude en vue d'une mise en œuvre au cours du prochain mandat avec un point sur la convergence des luttes deux fois par an.

#### Une instabilité dans le fonctionnement du bureau de l'Union

Lors des bureaux, le taux de participation a été moins bon avec une implication irrégulière des camarades. En effet, les camarades étaient appelés à exercer d'autres mandats que celui de l'Ufmict souvent sans temps dédié. La continuité de l'activité n'a pas été remise en cause sauf dans les quelques semaines qui ont précédé les élections professionnelles dans la FPH en décembre 2014. Des réunions téléphonées sont venues compléter les réunions physiques.

La composition du bureau a été modifiée à plusieurs reprises et l'implication des camarades a varié. Une première période de juin 2013 à mars 2014 a vu se mettre en place un bureau de transition jusqu'au comité général. A compter de mars 2014, trois nouveaux camarades ont été intégrés en remplacement de deux anciens membres du bureau. Mais quelques semaines après le comité général, cet équilibre était déjà modifié par deux changements de situations professionnelles impactant directement la disponibilité

#### RÉUNIONS DES BUREAUX ET CE DE L'UFMICT DE JUIN 2013 À JUIN 2016

Bureaux	2013 (6 mois)	2014	2015	2016 (5 mois)	Total mandat
	8	24	26	8	66
Commissions exécutives	3	7	8	6	24

de deux membres du bureau. En parallèle, un autre camarade peinait à faire valoir son temps syndical dans son établissement. D'où la recherche de nouvelles ressources au sein de la Commission exécutive. Deux camarades ont manifesté leur intérêt dès juin 2014 mais du temps syndical n'a pu leur être octroyé qu'en juin 2015. Puis une dernière période de septembre 2015 à mai 2016, le bureau a poursuivi ses activités mais devant faire face à la démission du secrétaire général de l'Ufmict qui estimait ne pas disposer des moyens nécessaires pour conduire l'activité.

Ces fluctuations dans la composition du bureau ont engendré une forme d'instabilité dans le fonctionnement. Certes, la continuité des activités a été assurée mais avec des périodes particulièrement chargées et un travail dans l'urgence nuisant parfois à la réflexion de fond.

### Le dynamisme des publications

Les publications sont un point très positif du mandat puisque l'Ufmict a réussi à tenir le rythme d'un encart-options mensuel à compter du mois d'octobre 2013. Ce qui représente une réelle amélioration dans la régularité de parution. Ce sont ainsi 26 numéros qui ont été publiés et envoyés à 9750 affiliés. Les contenus suscitent souvent des commentaires positifs et les demandes d'une diffusion plus larges sont fréquemment proposées. Les camarades des syndicats apprécient les dossiers thématiques qui permettent de faire le point sur certaines professions et qui peuvent servir de supports à des actions de syndicalisation sur le terrain. Derrière ce succès se cache un travail de coordination et une recherche permanente des sujets et des rédacteurs susceptibles de prêter leur plume. Au cours du mandat, 18 encarts Options ont été consacrés aux professions, 2 au décryptage de l'actualité (Loi Santé et Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations), 2 à la place et au rôle du spécifique (à la suite de la CE-séminaire de janvier 2015), et 4 sur des thématiques de fond (Egalité professionnelle, Souffrance au travail, Evaluation individuelle, histoire de l'hôpital).

Une lettre numérique d'actualité, l'@ctu.mict, a continué à être publiée tous les 15 jours (à l'exception de la période estivale et des vacances de Noël). En juin 2014, un travail en lien avec l'Ugict a permis d'améliorer la forme de la publication tout en conservant la qualité des contenus. Une nouvelle mise en page a été lancée en octobre 2014 (à compter du n°136). Ce support connaît un franc succès auprès de nos 3 500 abonné.e.s. A toutes ces publications, il convient d'ajouter les lettres professionnelles ; les plus régulières étant l'Info Médecins (7 publications) et la lettre des psychologues (24 publications).

L'Ufmict a également participé à bon nombre de publications fédérales, que ce soit par le biais de communiqués, de tracts, ou d'analyses publiés dans le Bulletin fédéral hebdomadaire, dans les Cahiers de la vie fédérale, dans le Perspectives Santé en lien constant avec l'espace revendicatif, la communication et la permanence fédérales.

Par ailleurs, l'Ufmict s'est engagée fortement dans la campagne des élections professionnelles dans la Fonction publique hospitalière de décembre 2014. Parmi la trentaine de tracts mis à disposition des syndicats par la Fédération, 22 tracts professionnels ont été rédigés par les camarades des collectifs de l'Ufmict.

Notons aussi un travail effectué en lien avec l'Institut d'Histoire Sociale de l'Ugict dans le cadre des 35 ans de l'Ufmict et dans la perspective d'une exposition dans le cadre du congrès de l'Ugict qui s'est tenue à Dijon en mai 2014.

### L'expérimentation réussie des nouveaux outils de communication

**En terme de communication, le mandat a vu se renforcer l'usage des réseaux sociaux. Plusieurs pages Facebook, en lien avec l'activité des collectifs, ont été mises en service.** La page Facebook des psychologues, créée en 2013, atteint des niveaux record et continue sa progression au rythme de 10 à 15 nouvelles personnes chaque semaine. Chaque publication est vue entre 6 500 et 12 000 fois (sur 57 000 psychologues inscrits au répertoire Adeli). Cette page combine de nombreux atouts : elle permet de toucher toutes les régions mais aussi tous les professionnels, syndiqués ou non. De plus, les abonnés sont jeunes (71% ont moins de 45 ans). L'impact de cet outil se fait sentir à l'occasion des luttes pour lesquelles les syndiqués et sympathisants CGT ont constitué l'essentiel des manifestants. Ces outils sont donc à la fois des outils d'informations mais aussi de mobilisation. On constate d'ailleurs une hausse notable des consultations de la page FB dans les périodes de luttes.

Le collectif IADE dispose de son côté de la page FB « **IADE en luttes** » qui compte 3 000 abonné.e.s (ce qui est très important car il n'y a que 9 000 IADE en France). La page « **Sages-Femmes en luttes** » compte 6 300 abonné.e.s (sur 19 000 sages-femmes). Ces outils sont devenus de vrais leviers de mobilisation collective, sur des bases syndicales plus ouvertes mais partant toujours des revendications de l'Ufmict.

L'utilisation de Twitter a également été expérimentée, deux camarades ayant été formés par le service de la communication de l'Ugict dès février 2014.

La manifestation des IADE de juin 2014 a donné lieu à une première expérimentation réussie de relais par Twitter. Un reportage photo a également donné lieu à un montage qui a connu un succès certain auprès des IADE mobilisés. L'expérience a donc été reconduite.

### Affiliation et syndicalisation :

Le nombre d'affilié.e.s a progressé dans des proportions équivalentes à l'ensemble des syndiqué.e.s de la Fédération ce qui est très positif dans un contexte général où le syndicalisme perd plutôt des effectifs. En revanche, rapporté au nombre de salarié.e.s (public-privé), le taux de syndicalisation des MICT reste modeste, autour de 1% du salariat ICT ce qui nous fait mesurer les efforts restant à accomplir.

Alors que les ICT représentent environ 50% du salariat de notre champ fédéral, les affilié.e.s Ugict ne constituent que 15% de nos syndiqué.e.s ; proportion inchangée au cours du mandat. Cette proportion est inférieure à celle constatée pour l'ensemble de la CGT puisque l'affiliation globale à l'Ugict représente 22% des syndiqué.e.s de l'ensemble de la CGT tandis que les ICT constituent 47% du salariat.

A l'évidence, nous avons encore des efforts à accomplir, tant en terme de syndicalisation que d'affiliation. On estime que 2/3 des MICT syndiqué.e.s ne sont pas affilié.e.s à l'Ugict. Dans certains cas, il s'agit de réticences à l'égard de l'activité spécifique mais dans la majorité des situations, il s'agit de mises à jour de cogitiel-cogétise qui n'ont pu encore être faites.

Ces chiffres globalisés nationalement masquent aussi des réalités régionales très contrastées. 6 régions (Ile-de-France, PACA, NPdC, Rhône-Alpes, Languedoc-Rousillon, Aquitaine) regroupent près de 60% des affiliés. Entre les régions, les contrastes sont parfois très importants et surprenants car sans rapport avec le nombre de salarié.e.s concerné.e.s.

Le X<sup>e</sup> congrès avait acté le développement de l'activité. Si nous pouvons nous réjouir de la progression de nos effectifs, nous noterons que le niveau de l'affiliation reste en retrait. L'Ufmict a travaillé un document synthétique

sur l'affiliation afin d'en expliquer les enjeux dans les syndicats. Une analyse des états d'organisation et des FNI Ugict est fait régulièrement en CE de l'Ufmict.

### Les élections professionnelles 2014 dans la fonction Publique hospitalière.

Temps fort de ce mandat, les élections professionnelles de décembre 2014 ont vu l'Ufmict prendre pleinement sa place dans le dispositif proposé par la fédération afin de recueillir les suffrages de plus d'un million d'agents dont environ la moitié d'ICT. 22 tracts professionnels ont été mis à disposition par l'Ufmict au cours de la phase préparatoire.

L'analyse des résultats électoraux ICT a été plus difficile en raison de la suppression des collèges dans les comités techniques d'établissement nous privant de la possibilité de mesurer notre influence auprès des catégories A et B. Pour l'ufmict, seules les données de 20 CHU-CHR/29 concernant les CAPL ont été transmises à la fédération, ce qui nous a permis de ne faire qu'une analyse partielle. Sur les 20 CHU-CHR analysés à ce jour, il apparaît quelques lignes de force lorsqu'on croise les taux d'affiliation Ugict avec les résultats obtenus dans les CAP locales ICT et les résultats obtenus par la Cgt dans son ensemble.

Sans surprise, il apparaît que la capacité des CHU à déposer des listes dans toutes les CAPL est étroitement liée au taux d'affiliation. Les rares CHU qui ont réussi à déposer des listes dans toutes les CAPL sont ceux qui mènent une activité spécifique et qui ont une organisation MICT. Pour illustrer notre propos, en prenant à égalité les principaux établissements qui ont une très faible affiliation comparés à ceux qui ont une très forte affiliation nous constatons un écart énorme de 10% aux résultats électoraux entre ces deux groupes d'établissements.

MICT	2012	2013	2014	2015 (non clôturé)
<b>Affilié.e.s Ufmict</b>	<b>11 069</b>	<b>11 354</b>	<b>11 464</b>	<b>10 019</b>
<b>Syndiqué.e.s Fédération</b>	<b>74 717</b>	<b>74 895</b>	<b>76 740</b>	<b>64 165</b>
<b>Affiliés Ugict</b>	<b>82 271</b>	<b>82 257</b>	<b>81 159</b>	<b>62 932</b>

Non seulement le taux d'affiliation est corrélé aux résultats obtenus chez les ICT mais également aux résultats globaux de la CGT. Pour les 5 CHU ayant un faible taux d'affiliation, la moyenne des résultats obtenus par la CGT est de 21% contre 30% dans les 5 CHU ayant un taux élevé d'affiliation.

Le travail spécifique a donc un fort impact (environ 10%) sur les résultats électoraux non seulement dans les catégories ICT mais sur l'ensemble des résultats obtenus par les listes CGT. Reste que les résultats obtenus dans les catégories A et B demeurent très inférieurs aux résultats obtenus auprès des agents relevant de la catégorie C, ce qui doit nous interroger à l'heure où plus de 50% des agents sont en A ou en B. Même si nos résultats sont incomplets, il apparaît que le vote CGT dans les catégories A et B a connu une érosion importante entre 2011 et 2014. En 2011, les scores obtenus en CTE par la CGT étaient de 17,65% en catégorie A et 23,40% en catégorie B. En conséquence la reconquête de la dynamique électorale de la Fédération devrait logiquement conduire à un renforcement du travail spécifique en direction des MICT.

Parmi les corps de direction, les élections des Comités Consultatifs Nationaux (équivalents des CTE) montrent une influence stable de la CGT de 3,5% avec des difficultés à proposer des listes complètes dans tous les corps. Concernant les praticiens hospitaliers, il n'y a pas eu de scrutin au cours de ce mandat. Rappelons les bons résultats de la liste AMUF-CGT qui a obtenu 16,67% des voix dans le collège médecine et 2,27% dans le collège Anesthésie-Réanimation en décembre 2011. Les prochaines élections auront lieu en fin d'année 2016.

### **Une dynamique de travail ancrée sur nos collectifs professionnels**

Les collectifs sont régis par une charte de la Fédération Santé Action Sociale validée par la CEF du 5 juillet 2007. Chaque collectif est en lien avec un membre du bureau de l'UFMICT qui aide au travail de cohérence et à la convergence des professions entre elles pour aller au-delà du catégoriel. Ils sont un lieu d'échange, de réflexion de pistes revendicatives. Les travaux et propositions revendicatives travaillées dans chaque collectif font l'objet de comptes rendus réguliers.

*L'UFMICT ne dispose pas d'autonomie financière.*

Les 13 collectifs de l'UFMICT sont :

- ▶ **Psychologues**
- ▶ **Directeurs**
- ▶ **Médecins**
- ▶ **Personnel de rééducation**
- ▶ **Médico-techniques**
- ▶ **Attaché d'Administration Hospitalière, Adjoint des cadres hospitaliers, Assistant médico-administratif**
- ▶ **Assistant de Régulation Médicale (ARM)**
- ▶ **Infirmier-es**
- ▶ **Infirmier-es spécialisé-es (IBODE, puer et IADE)**
- ▶ **Sage femmes**
- ▶ **Cadre de santé**
- ▶ **Ingénieurs et techniciens**
- ▶ **Sociaux Educatifs**

Ces collectifs se réunissent de façon régulière, sauf les collectifs des ingénieurs et des techniciens et Sociaux éducatifs qui sont en recherche d'un animateur. Les infirmier.e.s puéricultrices ne sont plus représenté.e.s faute de participant.e.s.

Les collectifs travaillent avec d'autres Fédérations (par exemple les préparateurs en pharmacie avec la Fédération chimie, infirmières avec Fédération des services publics), ces initiatives transversales sont à amplifier.

**Les collectifs de l'UFMICT doivent rechercher une meilleure représentativité**

- de chaque profession
- de chaque région (22)
- du secteur privé et de l'action sociale

Des thèmes transversaux ont été travaillés à plusieurs collectifs (pénibilité, Ordres...). Ce travail de convergence doit être accentué afin d'amplifier les revendications de la CGT.

**Les moyens mis à disposition de l'Union Fédérale**

L'UFMICT ne dispose pas d'autonomie financière.

**Permanence des besoins de temps syndicaux dédiés à l'activité spécifique, démission du secrétaire général**

Le mandat 2013-2016 a été une période de reconstruction pour l'Union Fédérale. L'actualité a été particulièrement riche et a nécessité une mobilisation

constante des camarades. Tant au sein de la commission exécutive qu'au sein du bureau de l'Ufmict, nous avons rencontré des difficultés à nous rendre disponibles.

Des améliorations d'organisation interne ont été faites pour faciliter le suivi et la participation, mais le constat fut rapidement fait que ce sont bien les moyens humains dédiés à l'activité spécifique qui posaient problème. Entre 2009 et 2015, les moyens syndicaux attribués ont été divisés par 3 au moins, réduisant nos effectifs à moins d'un temps plein (hors temps directeurs et médecins). Sans l'investissement des camarades intervenant sur leur temps local, la continuité de l'Union n'aurait pu être assurée. Or, les camarades ont aussi des obligations à remplir localement ; la moitié d'entre eux étant secrétaire de leur syndicat. La question des moyens syndicaux a été posée comme un incontournable pour assurer l'avenir de l'Union et a entraîné la démission de notre secrétaire général à l'été 2015. Ce qui a été perdu avec cette démission, c'est la fonction de secrétaire général. Celle-ci n'a été que partiellement compensée par deux camarades du bureau, impactant grandement leur charge de travail.

Un temps plein a depuis été attribué (sous forme de 4 fois 25%) et contribue à une amélioration de la situation, ce qui n'enlève pas les périodes de tension dans le travail. A l'évidence, la question des moyens fut un élément essentiel de ce mandat et interroge en profondeur le fonctionnement et la place que l'on souhaite donner à notre union au sein de la fédération.

### **Lien avec les syndicats et les territoires**

L'Ufmict a également eu trop peu de présence dans les territoires et les syndicats au cours de ce mandat. Ce n'est qu'après le congrès fédéral de Reims, en mars 2015, qu'un programme de visite et de participations planifiées aux congrès de syndicats (particulièrement les MICT) a pu se remettre en œuvre. Depuis, il s'est intensifié en lien avec des rencontres régionales dans le cadre de la préparation du congrès de Poitiers.

Au quotidien, les contacts avec les syndicats sont nombreux. Ils consistent généralement à renseigner les camarades sur les thèmes de travail principaux de l'Ufmict (typiquement, il s'agit d'interrogations sur l'obligation d'adhésion à l'Ordre professionnel). Il y a aussi de très nombreuses demandes sur des situations individuelles.

## **4 | L'UFMICT DANS LA FEDERATION ET DANS L'UGICT**

### **L'Ufmict dans la Fédération**

L'Ufmict, en tant qu'outil de la Fédération, est intégrée dans l'activité fédérale. Compte-tenu des ressources militantes disponibles, il n'est pas possible pour l'Ufmict

d'intégrer l'ensemble des collectifs fédéraux. D'où une priorisation sur certains collectifs, comme le collectif Organisation Qualité de Vie syndicale, le collectif Elections professionnelles, le collectif Formation syndicale, ou le collectif Communication. Un lien permanent est en outre assuré avec l'espace Revendicatif fédéral dans un souci évident de cohérence. Une CE de l'Ufmict a été consacrée aux repères revendicatifs en présence d'un membre de la CEF en charge de cette question.

Il n'en reste pas moins que cette recherche de bonne articulation avec la Fédération nécessite un travail constant car c'est la condition de l'appropriation par l'ensemble de la Fédération de la dimension spécifique des luttes. Par ailleurs, si l'Ufmict assure un travail de cohérence entre les revendications professionnelles en vue d'une convergence des luttes, il est indispensable que ces enjeux soient partagés avec l'ensemble de la Fédération.

L'activité spécifique de l'Ufmict, malgré des productions qui sont généralement très appréciées des syndicats, manque encore de visibilité. En ce sens, l'implication de l'Ufmict dans la journée fédérale du 30 septembre 2014 destinée à valoriser les luttes nous a permis de prendre toute notre place en valorisant les luttes issues de l'activité de nos collectifs. De même, les journées d'études sur la Loi Santé en février 2016 ont permis à l'Ufmict d'aborder certaines thématiques spécifiques comme le développement professionnel continu ou la réingénierie des professions. Ces expériences positives sont certainement à amplifier.

L'Ufmict participe aussi aux instances fédérales. Tout au long du mandat, l'Ufmict a honoré ses mandats au Comité National Fédéral. La place de l'Ufmict au sein de la CEF reste néanmoins à conforter. Seul un camarade membre de la CE de l'Ufmict est également membre de la CEF. Depuis le congrès fédéral de Reims en mars 2015, au moins un membre du bureau de l'Ufmict est présent au bureau fédéral ce qui permet une meilleure articulation entre l'Union et la Fédération. En outre, la secrétaire générale de la Fédération et la permanence fédérale sont systématiquement conviées à toutes les CE d'UF.

### **Le renforcement du lien entre l'Ufmict et les autres Unions fédérales.**

Au cours du mandat, l'Ufmict s'est attachée à renforcer ses liens avec les autres Unions fédérales (UFAS, UFSP et UFR). Le lien s'est particulièrement étoffé avec l'UFAS. Tout d'abord par la participation de camarades

de l'Ufmict aux congrès de l'UFAS et de l'UFSP qui se sont tenus à Balaruc-les-Bains en octobre 2013 et qui ont permis de valoriser et mettre en œuvre le questionnaire « travail social » impulsé par le collectif « professionnels du travail social » de l'UGICT. Ces échanges positifs ont permis d'aboutir, en mars 2014 à l'issue du comité général, à l'intégration dans le bureau de l'Ufmict d'une camarade membre du bureau de l'UFAS. Des membres de la CE de l'Ufmict participent d'ailleurs au collectif animé par l'UFAS sur l'action sociale publique. Les dossiers préparatoires des CE sont transmis aux secrétaires d'unions. Pour l'UFMICT, cette dynamique de travail est importante car l'Ufmict intervient surtout auprès des salarié.e.s du secteur public et l'UFAS permet une meilleure appropriation par l'Ufmict des questions du secteur privé non lucratif. Des débats très riches lors d'une CE-séminaire de l'Ufmict en janvier 2015 ont montré comment les dynamiques de réingénierie et de fragilisation des identités professionnelles qui sont à l'œuvre dans le secteur sanitaire concernent aussi le secteur social et médico-social. Ce qui permet en retour à l'Ufmict de bien saisir tous les enjeux de la lutte enclenchée par l'UFAS autour des Etats Généraux Alternatifs du Travail Social.

Avec l'UFSP, le travail en commun a été plus ciblé sur des questions juridiques et techniques concernant les établissements privés ou des situations individuelles. Par l'intermédiaire de l'Ufmict, une intervention sur les enjeux de l'accord sur l'Agirc a pu être faite par une négociatrice nationale de l'Ugict lors d'une CE de l'UFSP à l'automne 2015.

Ce mandat a donc vu se renforcer l'articulation entre les Unions Fédérales. C'est aussi un choix de la Fédération, réaffirmé lors du congrès fédéral de Reims que de s'appuyer particulièrement sur le travail des Unions. Pour aller plus loin encore dans le travail en commun, il a été décidé de tenir régulièrement des bureaux communs entre l'Ufmict, l'UFAS et l'UFSP à compter du printemps 2016.

### **L'Ufmict dans l'Ugict**

L'Ufmict fait partie de l'UGICT et le travail conduit par l'Union se pense en articulation avec les orientations définies par l'UGICT. Numériquement, la place de l'Ufmict dans l'UGICT est significative puisque 11 500 des 80 000 affilié.e.s UGICT relèvent de l'Ufmict. D'où une attention particulière apportée à la bonne articulation de l'Ufmict, de la Fédération et de l'UGICT et le principe retenu de réunions périodiques entre les secrétaires généraux de l'UF, de l'UGICT et de la Fédération. Dans une période de reconstruction de l'Ufmict, l'UGICT a joué un rôle ressources. Ce fut

particulièrement marquant avec la communication de l'UGICT qui a joué un rôle de conseil et de formation. La maquette de l'@ctu.mict a été revue grâce au concours de la communication de l'UGICT, un débat sur les réseaux sociaux et leur place dans l'activité revendicative s'est tenu en janvier 2015 suivi d'une formation à l'utilisation revendicative des réseaux sociaux en octobre 2015. Plusieurs camarades avaient été formés à l'utilisation de Twitter. Plus récemment, l'UGICT a mis en place la plateforme coopérative T3R1 dont le déploiement progressif devrait permettre aux camarades de partager plus de ressources. Enfin, de nombreux syndicats utilisent la plateforme de site Web référence-syndicale. Il convient d'ajouter à tout ceci le matériel revendicatif mis à disposition via la lettre électronique hebdomadaire A2S ou cadres Infos.

En plus de la communication, plusieurs camarades de l'UGICT ont animé des débats thématiques au sein de notre Union : un débat sur le management alternatif, un sur l'égalité professionnelle, un sur les questions de vie syndicale, un autre sur la question de la gratification des stages.

L'Ufmict a participé au congrès de l'UGICT de Dijon en mai 2014. Nous avons été en mesure de participer à la constitution de la nouvelle CE-CFC de l'UGICT. 5 camarades ont été élus dont 1 au bureau de l'UGICT. L'Ufmict participe également aux Conseils nationaux de l'UGICT. Des camarades affilié.e.s à l'Ufmict prennent part aussi aux commissions départementales de l'UGICT.

Au quotidien, l'Ufmict participe à de nombreux collectifs et pôles de l'UGICT (Pôle techniciens, pôle cadres, Collectif Emplois-Qualifications, collectif reconnaissance du doctorat, collectif fonction publique, collectif des professionnels du travail social, Collectif DLAJ, collectif formateurs, collectif femme-mixité...). Plus ponctuellement, des camarades de l'UFMICT sont sollicités par l'UGICT (Interviews par le journal Options, participation à l'enquête sur le management conduite par Michel Vakaloulis, enquête sur le tourisme médical...).

L'Ufmict s'associe aux temps de réflexions proposés par l'UGICT, notamment dans le cadre des rencontres d'Options et aux différentes campagnes qui sont déclinées (Forfaits Jours, droit à la déconnexion, impact du numérique, initiative en direction des DRH à la Sorbonne, défense des régimes de retraite complémentaires). L'UFMICT a aussi tenu un des stands proposés lors de la manifestation du 17 juin 2015 sur le parvis de la Défense.

Reste tout de même à mieux décliner auprès des MICT de notre champ fédéral les thématiques revendicatives inter professionnelles travaillées par

l'UGICT. Si ce travail ne peut être fait sur toutes les questions revendicatives (il est par exemple difficile de décliner le droit à la déconnexion pour des soignants), d'autres thématiques correspondent parfaitement à nos réalités de travail comme la question du temps de travail et des forfaits jours. La lutte autour du temps médical en est un très bon exemple.

Le mandat nous a également offert la possibilité d'échanges et de débats avec d'autres UFICT, en particulier avec l'UFICT Services Publics, l'UFCM-CGT Cheminots, l'Ofict-Cgt équipement-environnement, l'UFICT Métallurgie et l'UFICT Livre et Communication.

Des échanges ont eu lieu sur l'activité spécifique et la manière dont elle est structurée dans les différentes fédérations. Des responsables des UFICT ont régulièrement participé à nos réflexions. De même, nous avons pu assister à certains congrès comme celui de l'UFCM en décembre 2014. Avec les UFICT de fonctionnaires (Etat et territoriaux), des travaux plus réguliers se sont déroulés dans le cadre du collectif Fonction Publique. A l'occasion des élections professionnelles de décembre 2014, un matériel UGICT en direction des cadres et des techniciens des trois versants de la fonction publique a été travaillé et diffusé massivement auprès des agents.

## CONCLUSION



**Au terme de ce travail de synthèse de notre activité entre 2013 et 2016, force est de constater que ce rapport reste incomplet. Il y manque même l'essentiel, ce qui ne peut être écrit, et qui fait pourtant toute la force de notre union, cette capacité des camarades à se réunir, à faire cause commune, dans les succès comme dans les coups durs, ce lien invisible qui nous relie et qu'on pourrait appeler « fraternité ».**

**Nous espérons que ce bilan aura pu rendre compte de la richesse de notre Union Fédérale et susciter, en cette phase de préparation du congrès de Poitiers, l'envie de nouveaux camarades de s'engager à nos côtés.**

# FÉDÉRATION SANTÉ ET ACTION SOCIALE

**FACEBOOK :**

**CGT Santé Action Sociale**

**TWITTER :**

**@CgtSanteAction**

**SITE FÉDÉRAL :**

**www.sante.cgt.fr**

**APPLICATION MOBILE :**

**CGT Santé et Action Sociale**



**Un réseau très social !**

**CONGRÈS UFMICT - POITIERS****31 MAI – 2 JUIN 2016****DOCUMENT D'ORIENTATION****INTRODUCTION**

En vue de notre XI<sup>e</sup> congrès qui se tiendra à Poitiers du 31 mai au 2 juin 2016, l'Ufmict met à disposition ce document d'orientations. Durant cette période préparatoire, il est destiné à être un support aux débats, dans tous les syndicats. Ces orientations poseront le cadre de l'activité de l'Ufmict durant les trois années à venir.

L'Ufmict est un outil de la Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale. Elle vise à impulser, développer et coordonner l'activité des médecins, ingénieurs, cadres et techniciens (MICT) afin de défendre leurs intérêts professionnels, matériels et moraux, de travailler au rassemblement du salariat par la convergence des luttes. Le syndicalisme spécifique est un des outils de proximité avec les salarié.e.s qui part de la place et du rôle des MICT dans le processus de travail.

L'Ufmict contribue à la construction d'un syndicalisme de transformation et de démocratie sociale pour combattre les privilégiés qui s'approprient le pouvoir financier. Les MICT, qui représentent près de 50% du salariat de notre champ, sont un enjeu majeur de développement pour la CGT. L'activité spécifique est un outil de lutte contre toute forme de corporatisme.

La méthode utilisée pour rédiger ce document d'orientations est inédite pour notre Union fédérale puisque l'écriture de ce texte s'est faite à partir d'une série d'entretiens préparatoires auprès des dirigeants de l'Ufmict, de la Fédération Santé et Action Sociale et de l'UGICT, en y intégrant les attentes formulées par les camarades rencontré.e.s lors des visites préparatoires au congrès dans les régions. Ce document se veut ambitieux pour les MICT, mais aussi pragmatique et précis, avec la recherche permanente d'une bonne articulation entre les orientations confédérales, fédérales et celles portées par l'UGICT.

Ce projet a maintenant besoin de l'engagement de chacun pour prendre toute sa dimension. Il doit être débattu, retravaillé, amendé, dans les syndicats et avec les syndiqué.e.s MICT. En un mot, il s'agit de faire vivre ce projet pour qu'il devienne une ambition partagée et portée par tous.

Depuis notre précédent congrès de 2013, la situation de nos professions s'est encore dégradée. Nous combattons les suites de la loi HPST, nous devons y ajouter à présent la loi santé, et dans l'action sociale, le plan d'action gouvernemental du travail social du 21 octobre 2015. Nous devons faire face à un système de réformes très cohérentes entre elles et qui visent toutes à nous imposer un autre modèle social et signent l'abandon des missions de service public.

Face à ces lames de fond destructrices, l'Ufmict se positionne et trace de nouvelles perspectives revendicatives, La CGT avec ses MICT portent une autre vision de la santé et de l'action sociale, réclament la reconnaissance de leurs métiers et affirment leurs nécessaires complémentarités.

Mais nous ne pourrions pas porter haut nos revendications spécifiques si notre organisation n'est pas adaptée à nos ambitions. C'est le sens de la seconde partie de ce document qui place la vie syndicale au cœur du prochain mandat. Il s'agit de mieux nous structurer, mais aussi de mieux travailler ensemble dans la Fédération (avec l'UFAS, l'UFSP, l'UFR) et dans l'UGICT.

Enfin, si nous voulons construire des luttes gagnantes, nous devons gagner en visibilité, dans nos syndicats mais surtout auprès des salariés. D'où un troisième volet de résolutions consacrées à la stratégie des luttes et à l'amélioration de notre communication.



## CONSOLIDER NOS CONTENUS REVENDICATIFS

1

### Porter une autre vision du secteur sanitaire et social

La gestion comptable et la recherche permanente de diminution des dépenses nuisent à la qualité des soins et de prises en charge et entraînent une dégradation continue des conditions de travail. L'UFMICT s'engage à poursuivre ces réflexions en direction des MICT :

A

La qualité du service public repose sur la complémentarité des professionnels. Avec le médical, la qualité du service repose aussi sur la prise en charge sociale et psychologique des personnes. La qualité des soins ne repose pas sur la juxtaposition d'actes techniques ou d'interventions sociales mais sur la capacité à mettre en œuvre une approche globale de la personne.

B

A l'opposé des logiques managériales qui imprègnent partout les modes de gestion de nos établissements, l'Ufmict porte une réflexion sur un encadrement qui reconnaît et valorise les salarié.e.s, qui permet leur participation à la définition des organisations de travail, qui se préoccupe des équilibres entre vie privée et vie professionnelle, de l'égalité femmes-hommes, qui veille au respect de l'environnement dans l'organisation du travail, qui permet un lien de proximité avec le/la salarié.e. Cette vision de l'encadrement s'oppose strictement aux logiques de concentrations de structures médicales et sociales qui éloignent les lieux de décisions des salarié.e.s et qui déshumanisent les rapports au travail.

C

L'UFMICT s'engage à lutter contre les techniques de management qui ne visent qu'à asseoir la hiérarchie et assurer la soumission des salarié.e.s. L'UFMICT s'oppose ainsi à l'évaluation professionnelle qui n'est pas, actuellement, un outil de reconnaissance mais un outil de domination. Le management par objectifs aboutit à l'individualisation arbitraire des salaires. L'Ufmict affirme l'autonomie de chacun dans l'exercice de son métier, le rôle contributif de chaque salarié.e, le droit à faire valoir son éthique professionnelle, la liberté d'expression dans le collectif de travail ; la possibilité de se retrouver en équipe.

2

### Valoriser les métiers

Nos métiers subissent conjointement l'impact de la réforme « Licence-Master-Doctorat », une standardisation des processus de travail et une externalisation de certains métiers (y compris par le développement de l'ambulatoire). A travers la logique « compétences », on cherche à déstructurer les métiers et à détruire les identités professionnelles. L'UFMICT considère que la qualité des soins et des prises en charge reposent sur la richesse et la diversité des métiers qui se retrouvent en équipe pluri professionnelle. L'UFMICT entend lutter contre les glissements de tâches, pour une réingénierie qui reconnaisse les qualifications, pour une formation dispensée essentiellement par les pairs qui garantisse la transmission du savoir-faire et du savoir-être dans le cadre de l'accompagnement. L'UFMICT réclame un renforcement du droit à la formation collective et individuelle pour tous les professionnels.

**3**

### Reconnaître nos qualifications et nos salaires

Le décrochage entre les niveaux des salaires et les qualifications des MICT s'accroît. Les réingénieries ne se sont pas accompagnées de grilles salariales revalorisées. Des professionnels disposant d'un Master ont des débuts de carrière à peine supérieurs au SMIC. Cette situation inadmissible pèse par ricochet sur l'ensemble des échelles de rémunérations.

**A**

Dans le cadre des repères salariaux confédéraux et fédéraux, l'UFMICT s'engage à retravailler, en lien avec les collectifs professionnels, des revendications salariales qui reconnaissent la qualification, les spécificités des métiers et qui assure une cohérence pour des professions de même niveau. La question de l'intégration des primes dans le salaire de base se pose avec une acuité particulière pour les MICT.

L'Ufmict réclame un rattrapage salarial immédiat qui compense les pertes de pouvoir d'achat subies.

**B**

L'Ufmict constate une inégalité salariale entre les professions. Celles de notre champ qui sont à prédominance féminine sont moins rémunérées. L'Ufmict conduira une action en vue de corriger ces inégalités et cette discrimination sociale.

L'Ufmict veillera à la cohérence des revendications portées pour les salarié.e.s du secteur public et du secteur privé. Un travail sera proposé en lien avec l'UFAS et l'UFSP.

L'Ufmict considère que la reconnaissance des qualifications se joue tout au long de la carrière. Les conditions du recrutement et les conditions d'accès à la retraite (notamment l'âge) sont déterminantes dans l'attractivité des métiers, tout comme le déroulement de carrière assis sur l'ancienneté et la linéarité des avancements.

L'Ufmict combat toute logique d'exclusion, de discrimination sociale, sexuelle, économique, religieuse, raciale, politique ou syndicale.

**4**

### Donner plus de transversalité à nos revendications

En plus des revendications par professions, l'Ufmict engagera des réflexions sur des thématiques transversales aux MICT.

**A**

Les salarié.e.s qui relèvent de notre champ sont spécifiquement concerné.e.s par les questions du temps de travail (multiplicité des heures supplémentaires, forfaits jours pour l'encadrement, rythme en 12h, travail interrompu, impossibilité de déconnexion numérique, rappel sur les temps de repos au nom de la continuité du service, intensification de la charge de travail...). Derrière cette question de maîtrise du temps de travail se joue la question essentielle de la pénibilité, de la mise en place du compte pénibilité, du maintien et de la reconquête de la catégorie active dans la FPH.

**B**

Le travail des MICT est de plus en plus impacté par la révolution numérique qui affecte les contenus professionnels, la relation avec l'utilisateur, l'articulation des métiers entre eux, les effectifs, le secret professionnel, les conditions de partage de l'information et le travail en équipe.

**C**

La question des Ordres médicaux et paramédicaux dont la CGT continuera à demander la suppression.

**D**

Les MICT voient se multiplier les formes d'exceptions statutaires qui ont pour effet de les maintenir dans la précarité. Il s'agit bien sûr du recours massif aux CDD pour certaines catégories d'emplois mais aussi des multi-activités subies avec une parcellisation du temps de travail, l'intervention de professionnels hors statut dans les établissements, le recrutement de contractuels sur postes de titulaires (directeurs, ingénieurs, attachés d'administrations...) et plus largement le maintien de Faisant Fonction sur des postes non pourvus.

**5**

### Faire vivre nos revendications dans la cgt.

Le travail revendicatif de l'UFMICT ne peut être efficace que s'il est en permanence intégré dans le travail revendicatif confédéral, fédéral et de l'UGICT. L'UFMICT s'engage dans ce sens en participant, selon les ressources militantes disponibles, à l'activité de l'espace revendicatif fédéral et des collectifs de l'UGICT.

L'Ufmict s'engage également à maintenir et amplifier le travail revendicatif dans le secteur privé et dans l'action sociale en travaillant régulièrement avec l'UFAS et l'UFSP sur ces questions. Nombre de professions de notre champ sont également présentes dans d'autres Fédérations. C'est notamment le cas pour les professions sociales, les infirmières, les psychologues, les médecins, les préparateurs en pharmacie, les médecins (notamment médecins du travail). L'UFMICT travaillera à la convergence des revendications et des luttes dans un cadre interprofessionnel, en lien avec la Fédération, l'UGICT.

## RENFORCER NOTRE VIE SYNDICALE

**Faire aboutir nos revendications nécessite une organisation renforcée et une solide vie syndicale et démocratique. Car notre capacité à inciter les salarié.e.s à se mobiliser dépend de notre capacité à rendre nos militants pleinement acteurs au sein de leur Union Fédérale.**

**1**

### Promouvoir nos collectifs professionnels

Les collectifs professionnels de l'Ufmict, 13 actuellement, sont indispensables au fonctionnement de l'Ufmict. Il convient non seulement de les maintenir mais aussi de les développer pour couvrir toutes les professions MICT. Concrètement, il s'agit de :

**A**

Réactiver ou créer des collectifs professionnels pour couvrir un maximum de professions.

**B**

Établir un plan de travail pour chaque collectif.

**C**

Bien ancrer le fonctionnement de tous les collectifs professionnels dans celui de la CE de l'Ufmict.

## 2

### Faire le lien entre le national et les territoires

L'Ufmict est un outil visant la proximité avec les MICT. Renforcer les liens avec les syndiqués passe par un renforcement des liens avec les territoires et les syndicats. L'Ufmict s'engage à :

**A**

Mettre en place un plan de visite du bureau pour des rencontres en territoires (auprès des Syndicats MICT, des syndicats généraux, des USD ou toute autre structure qui en ferait la demande). Cela peut aussi prendre la forme de bureaux ou de CE organisés en régions plutôt qu'à Montreuil.

**B**

Entretenir un lien permanent avec les SMICT afin de valoriser nationalement le travail spécifique mené localement, veiller à une bonne circulation et appropriation des travaux de l'Ufmict, faciliter l'intégration de camarades des syndicats dans les collectifs professionnels nationaux et fédérer les luttes.

**C**

Proposer aux régions la participation de camarades aux différents collectifs de l'UFMICT (dans le respect de la charte fédérale des collectifs).

**D**

Identifier et faire connaître les coordonnées d'au moins un camarade MICT dans chaque région. Il est prioritairement fait appel aux camarades membres de la CE de l'UFMICT pour assumer cette fonction de référent régional. Son rôle est d'apporter une réponse immédiate ou d'orienter les questions des syndicats, d'être attentif à la syndicalisation et l'affiliation dans le territoire, de permettre aux camarades qui le souhaitent de pouvoir s'inscrire dans les activités de l'UFMICT, de faire le lien avec les commissions départementales de l'UGICT et les coordinations régionales fédérales.

**E**

Il est important que les camarades impliqué.e.s dans la direction de l'Ufmict puissent garder un lien étroit avec leur syndicat et leur USD en intégrant notamment des salarié.e.s du secteur privé.

**3****Améliorer le fonctionnement de la direction de l'UF :**

Les attentes à l'égard de l'UFMICT sont nombreuses. Des améliorations sont à apporter pour permettre de traiter les urgences sans délaissier les dossiers de fond. L'UFMICT prend les engagements suivants :

**A**

Il est souhaitable que chaque membre de la CE s'inscrive dans un collectif professionnel, un groupe de travail ou dans le suivi d'un ou plusieurs dossiers.

**B**

L'Ufmict doit disposer de temps syndicaux fédéraux suffisants à la conduite des activités de son champ d'activité.

**C**

Une attribution claire des responsabilités est nécessaire au sein du bureau et de la CE. Ce qui permet de veiller à l'implication de tous dans l'animation de l'Union et le suivi des activités.

**D**

Une attention particulière doit être apportée dans la construction de la Commission exécutive pour permettre une bonne représentation des territoires et des professions.

**4****Se former à l'activité spécifique**

Disposer d'un socle de connaissances communes sur le spécifique. L'Ufmict mettra donc tout en œuvre pour aborder le rôle du dirigeant national d'une activité spécifique, garantir un bon niveau de connaissances de notre champ fédéral et enfin, une bonne connaissance de toutes les professions MICT.

Les contenus de ce stage pourront être déclinés pour les camarades participant à l'activité spécifique nationalement, voire localement.

## 5

### **Nous développer : affilier, syndiquer**

Le travail sur les contenus spécifiques et leur diffusion permettent aux syndicats de compléter le travail syndical de proximité et de favoriser la syndicalisation dans nos catégories.

**A**

Au fur et à mesure que l'activité spécifique augmente et que les demandes des salariés se font jour, une structuration adaptée aux besoins peut se construire en lien avec le syndicat général. Il peut s'agir d'un collectif professionnel MICT, d'une section MICT ou d'un Syndicat MICT. L'Ufmict s'engage à accompagner les demandes locales de structuration.

**B**

Un travail particulier sera accompli en direction des jeunes salarié.e.s et futurs salarié.e.s. L'Ufmict mettra à disposition des syndicats des supports de présentation abordant les enjeux professionnels et syndicaux spécifiques et permettant d'organiser des interventions dans les centres de formation (IFSI et IRTS en particulier).

Pour construire un lien avec les jeunes qui ne sont pas encore salarié.e.s, l'Ufmict pourra s'appuyer sur les organisations étudiantes comme l'UNEF. Ce travail commun peut préparer la continuité d'engagement pour des étudiant.e.s syndiqué.e.s qui deviennent salarié.e.s.

L'Ufmict s'engage également à promouvoir l'affiliation UGICT, de sorte que tous les camarades qui relèvent de notre champ puissent en bénéficier et pour ceux qui le souhaitent s'impliquer davantage dans le syndicalisme spécifique. L'affiliation permet l'accès aux contenus revendicatifs professionnels diffusés par « Options », donne l'opportunité de contacts avec des personnes exerçant les mêmes métiers, donne aussi le droit de participer aux orientations de l'Union Fédérale.

**C**

Assurer la continuité syndicale au moment du départ à la retraite en lien avec l'UFR.

## AFFINER NOTRE STRATÉGIE DES LUTTES ET MIEUX COMMUNIQUER

**1**

### Maintenir et valoriser nos outils de communication

En plus de nos publications ponctuelles, les deux outils réguliers de notre communication ont fait la preuve de leur pertinence. L'@ctu.mict permet une expression toutes les deux semaines sur l'actualité de notre champ. L'encart mensuel envoyé avec la revue Options de l'UGICT permet de diffuser des réflexions plus approfondies. Des lettres professionnelles existent également pour certaines professions. L'Ufmict se propose de :

**A**

Mieux adosser les contenus des encarts Options avec les réflexions conduites en Commission exécutive.

**B**

Retravailler la forme de l'encart Options pour le rendre plus attractif comme cela a déjà été fait pour l'@ctu.mict

**C**

Étendre la diffusion de nos publications en direction des syndicats, en direction des autres structures de la CGT, en direction des professionnels.

**D**

Donner plus de visibilité aux contenus de l'Ufmict sur le site de la Fédération et relayer de façon systématique les informations en direction de la communication de l'UGICT.

**2**

### Proposer de nouveaux espaces syndicaux aux salarié.e.s

Le salariat change et les modes de communication aussi. En plus du lien direct dans les services, les nouvelles technologies ouvrent des nouveaux espaces, investis massivement par les salarié.e.s. Être présent syndicalement dans ces espaces, c'est augmenter notre impact et notre capacité à fédérer, ce qui nous permet de devenir progressivement la référence syndicale pour les professionnels. Si nous ne faisons pas ce travail, d'autres organisations, syndicales ou professionnelles risquent de le faire à notre place. L'UFMICT s'engage donc à :

**A**

Accompagner les collectifs dans l'utilisation adaptée des différents modes de communication.

**B**

Développer le nombre et la diffusion de nos lettres professionnelles

**C**

Intégrer systématiquement le numérique dans nos communications lors des luttes.

**3**

### Mieux communiquer autour des luttes

Pour créer le rapport de force indispensable aux luttes, il est nécessaire que la visibilité de nos actions dépasse notre corps militant et touche l'ensemble des salarié.e.s. Il convient de donner plus de visibilité à nos actions par une communication adaptée.

**A**

Mieux coordonner nos expressions dans le cadre des instances (Haut Conseil de Professions Paramédicales, Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière, Conseil Supérieur du Travail Social ; Organisme de Gestion du Développement Professionnel Continu...).

**B**

Accroître notre visibilité dans les manifestations qui rassemblent un grand nombre de professionnels. Au besoin, créer l'événement par des assises professionnelles (profession infirmière par exemple).

**C**

Structurer davantage nos contacts médias. Mieux cibler la presse généraliste et professionnelle. Créer un réseau de contacts presse réactifs, actualiser nos listes de diffusion des communiqués de presse.

**4**

### Mobiliser nos moyens syndicaux au service des luttes

Dans le cadre des luttes professionnelles, les militants sont souvent happés par une multitude de sollicitations (contenus revendicatifs, construction de la lutte, mobilisation des salarié.e.s, organisation matérielle des manifestations, participation aux négociations, contacts avec la presse, rédaction des comptes rendus, liens avec les territoires...). Pour mieux accompagner les camarades, l'UFMICT souhaite impliquer davantage les membres de la C.E. de l'UF afin de mieux mobiliser les différents espaces ou secteurs de la Fédération (revendicatif, communication, documentation, SG...).

**5**

### Déployer des plans d'actions autour de professions ciblées.

Compte-tenu du nombre et des conditions particulières du rapport de force dans certaines professions, il est nécessaire de disposer de plans d'actions renforcés :

**A**

En direction des infirmier.e.s :  
En lien avec la Fédération pour la déclinaison de thématiques propres à la profession pour l'organisation d'assises de la profession.  
Par un plan de déploiement spécifique à cette profession.

**B**

En direction des professionnel.le.s du travail social :  
En lien avec l'Union Fédérale de l'Action Sociale et le collectif Travail Social de l'UGICT.  
En développant la spécificité de l'encadrement dans ce champ.

## NOUS RASSEMBLER ET LUTTER ENSEMBLE



Notre pays n'a jamais été aussi riche. Pourtant le financement de notre protection sociale n'a jamais paru aussi problématique. L'idéologie ambiante postule qu'il n'y a pas d'autre choix que l'austérité. On cherche à engendrer un esprit de résignation chez les professionnels et à convaincre qu'il faut se résoudre à un système de santé et d'action sociale low cost.

Ainsi les professionnels devraient subir sans mot dire le rythme effréné des réorganisations, les baisses d'effectifs, les externalisations de services, le tassement des salaires, la croissance des responsabilités... Et, « cerise sur le gâteau », ils devraient être les courroies de transmission des réformes en cours, les bons soldats voire les promoteurs de la cure d'austérité.

Aujourd'hui, les MICT rejettent massivement ce modèle. Car l'austérité implique la remise en cause du sens de leur travail. Les professionnels disent au contraire leur attachement à des soins de qualité dans un service public renouvelé qui laisse à chacun la possibilité de bien faire le travail pour lequel il a été formé.

Les MICT prennent conscience que, loin d'être des courroies de transmission des réformes, ils sont les moteurs qui garantissent la continuité et la qualité des services aux personnes. Ils savent aussi que leur rôle historique est grand et qu'ils sont garants, en ces heures de profonde crise économique et sociale, de la mise en œuvre de la solidarité nationale à l'égard des plus vulnérables.

Faire en sorte que toute personne puisse être accueillie, bénéficier du professionnalisme des salarié.e.s en fonction de ses besoins et non d'une prestation standardisée qui juxtapose des actes techniques, affirmer le droit pour chacun à une relation humaine à toutes les étapes de l'accompagnement, à une prise en charge de haute qualité car assise sur le regard croisé d'une équipe qualifiée, voilà ce que revendiquent aujourd'hui tous les professionnels. Cette vision place les droits humains comme premiers à l'opposé d'une vision techniciste qui veut décomposer nos professions en compétences et veut réduire l'activité à sa seule dimension économique.

La logique qui vise à circonscrire la prise en charge à des prestations standardisées ne fonctionne pas. Tout comme la logique qui consiste à réduire les professionnels à une variable d'ajustement de la masse salariale en vue d'assurer l'équilibre budgétaire des établissements. Une conscience collective émerge autour de l'idée que les revendications professionnelles vont de pair avec la défense d'un modèle de service public.

Les MICT jouent un rôle crucial dans le fonctionnement des services. Car la qualité du système de soins tient en premier lieu à l'engagement et au professionnalisme des salarié.e.s. Sans eux, l'activité s'arrête. Leur capacité à peser est à la mesure de leur place dans le système de santé et d'action sociale. La responsabilité de l'Ufmict est d'accompagner cette prise de conscience de la place essentielle qu'occupent les MICT dans le système de santé et d'action sociale. De cette prise de conscience naîtra une capacité de mobilisation renouvelée et la possibilité des luttes gagnantes. La prise de conscience est indispensable à la construction du rapport de force. Tout comme le rapport de force est indispensable à la construction de l'alternative.

**Notre ambition est de porter la vision d'un syndicalisme combattif qui sait être force de propositions, en phase avec le salariat, pour construire ensemble la CGT, afin de faire vivre dans notre champ professionnel l'idée de progrès social.**



# LETTRE AUX RESPONSABLES DES RÉGIONS



**Union Fédérale des Médecins, Ingénieurs, Cadres et Techniciens**

Aux responsables des régions

Montreuil, le 21 mars 2016

Nos réf. : RG/pc

**Objet : Préparation congrès UFMICT CGT**

Chère, Cher Camarade,

Après un premier courrier daté du 23 septembre 2015 t'informant de la programmation du congrès de l'UFMICT et te donnant des précisions sur les premières propositions adoptées le 22 septembre 2015 par le groupe de préparation de ce congrès dont j'assume l'animation.

Je reviens vers toi pour t'apporter d'autres précisions :

- 1°/ Le congrès de l'UFMICT se tiendra les  
**31 mai, 1 et 2 juin 2016 à Poitiers**  
**Campus de l'Université**  
**Avenue du Recteur Pineau – 85000 POITIERS**

**Le 31 mai, il débutera à 14H et se terminera à 14H00 le 2 juin 2016**

- 2°/ Le nombre de délégué-e-s arrêté initialement à 114 (1 pour 100 FNI MICT)  
A été ramené à 77 pour des raisons financières (1 pour 150 FNI MICT exercice clos 2013).  
(Ci-joint un nouveau tableau de répartition).
- 3°/ Comme promis, les documents préparatoires seront envoyés aux syndicats avant le 31 mars 2016.
- 4°/ L'opération du calcul des voix sera arrêté avant fin avril sur la base des cotisations 2013, 2014 et 2015  
arrêtées au 31 mars 2016 (je t'adresserai le tableau de répartition des voix pour chaque syndicat concerné).

Plusieurs déplacements ont été effectués par les membres de la C.E. de l'UFMICT fin 2015, début 2016 pour un contact avec les responsables des territoires (régions et départements).

Nous avons pu apprécier des échanges intéressants sur le syndicalisme spécifique.  
Quelques responsables régionaux n'ont pas répondu à nos sollicitations, nous le regrettons.

En espérant que toutes et tous, responsables de régions et de départements auront à cœur d'impulser une bonne préparation du congrès de notre Union Fédérale MICT.

Nous te demandons de faire remonter au secrétariat de l'UFMICT les dates de réunions programmées dans les syndicats de ta région pour discuter des documents préparatoires ainsi que la répartition des mandats de délégué-e-s.

Nous te demandons de veiller au retour rapide des fiches de connaissance du ou des délégué-e-s à ce congrès.

Reçois nos fraternelles salutations.

Pour la Commission Exécutive de l'UFMICT

Roger GLEASTERMAN  
Animateur du groupe de travail « Préparation congrès

**Fédération de la santé et de l'Action Sociale**  
Case 538 • 93515 MONTREUIL Cedex • Tél. : 01 55 82 87 57  
BOURSE NATIONALE DU TRAVAIL • 263, rue de Paris, MONTREUIL • Métro : Porte de Montreuil  
Site internet : [www.sante.cgt.fr/](http://www.sante.cgt.fr/) • e-mail : [ufmict@sante.cgt.fr](mailto:ufmict@sante.cgt.fr)

PROFESSIONNELS  
DES MÉTIERS DE  
SERVICES,  
VOUS PASSEZ TOUT  
VOTRE TEMPS  
À PRENDRE SOIN  
DES AUTRES.



ET VOUS ?  
QUI PREND SOIN  
DE VOUS ?

### Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

**KLÉSIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

**TABLEAU DE RÉPARTITION DES MANDATS**

Région	UD	TOT FNI 2013	Mandatement par 150
	<b>Total 67</b>	<b>149</b>	<b>1</b>
	<b>Total 68</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>Total ALSACE</b>		<b>152</b>	<b>1</b>
	<b>Total 24</b>	<b>68</b>	<b>0</b>
	<b>Total 33</b>	<b>372</b>	<b>3</b>
	<b>Total 40</b>	<b>74</b>	<b>1</b>
	<b>Total 47</b>	<b>45</b>	<b>0</b>
	<b>Total 64</b>	<b>40</b>	<b>0</b>
<b>Total AQUITAINE</b>		<b>599</b>	<b>4</b>
	<b>Total 3</b>	<b>67</b>	<b>1</b>
	<b>Total 15</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
	<b>Total 63</b>	<b>16</b>	<b>0</b>
<b>Total AUVERGNE</b>		<b>85</b>	<b>1</b>
	<b>Total 14</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
	<b>Total 50</b>	<b>44</b>	<b>0</b>
	<b>Total 61</b>	<b>83</b>	<b>1</b>
<b>Total BASSE NORMANDIE</b>		<b>133</b>	<b>1</b>
	<b>Total 21</b>	<b>83</b>	<b>1</b>
	<b>Total 58</b>	<b>36</b>	<b>0</b>
	<b>Total 71</b>	<b>68</b>	<b>0</b>
	<b>Total 89</b>	<b>30</b>	<b>0</b>
<b>Total BOURGOGNE</b>		<b>217</b>	<b>1</b>
	<b>Total 22</b>	<b>17</b>	<b>0</b>
	<b>Total 29</b>	<b>186</b>	<b>1</b>
	<b>Total 35</b>	<b>26</b>	<b>0</b>
	<b>Total 56</b>	<b>140</b>	<b>1</b>
<b>Total BRETAGNE</b>		<b>369</b>	<b>2</b>
	<b>Total 18</b>	<b>9</b>	<b>0</b>
	<b>Total 28</b>	<b>43</b>	<b>0</b>
	<b>Total 36</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
	<b>Total 37</b>	<b>24</b>	<b>0</b>
	<b>Total 41</b>	<b>66</b>	<b>1</b>
	<b>Total 45</b>	<b>51</b>	<b>0</b>

<b>Total CENTRE</b>		<b>197</b>	<b>1</b>
	Total 8	72	1
	Total 10	3	0
	Total 51	332	2
	Total 52	45	0
<b>Total CHAMPAGNE ARDENNES</b>		<b>452</b>	<b>3</b>
	Total 2A	13	0
	Total 2B	63	1
<b>Total CORSE</b>		<b>76</b>	<b>1</b>
	Total 90	15	0
	Total 25	60	1
	Total 39	5	0
	Total 70	13	0
	Total 90	15	0
<b>Total FRANCHE COMTE</b>		<b>93</b>	<b>1</b>
	Total 27	72	0
	Total 76	406	3
<b>Total HAUTE NORMANDIE</b>		<b>478</b>	<b>3</b>
	Total 75	876	6
	Total 77	93	0
	Total 78	39	0
	Total 91	253	2
	Total 92	184	1
	Total 93	226	2
	Total 94	478	3
	Total 95	140	1
<b>Total ILE DE FRANCE</b>		<b>2289</b>	<b>15</b>
	Total 11	33	0
	Total 30	203	1
	Total 34	402	3
	Total 48	3	0
	Total 66	303	2

<b>Total LANGUEDOC ROUSSILLON</b>		<b>944</b>	<b>6</b>
	<b>Total 19</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
	<b>Total 23</b>	<b>18</b>	<b>0</b>
	<b>Total 87</b>	<b>70</b>	<b>1</b>
<b>Total LIMOUSIN</b>		<b>92</b>	<b>1</b>
	<b>Total 54</b>	<b>104</b>	<b>0</b>
	<b>Total 55</b>	<b>14</b>	<b>0</b>
	<b>Total 57</b>	<b>227</b>	<b>2</b>
	<b>Total 88</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total LORRAINE</b>		<b>345</b>	<b>2</b>
	<b>Total 9</b>	<b>48</b>	<b>0</b>
	<b>Total 12</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
	<b>Total 31</b>	<b>282</b>	<b>2</b>
	<b>Total 32</b>	<b>129</b>	<b>1</b>
	<b>Total 46</b>	<b>8</b>	<b>0</b>
	<b>Total 65</b>	<b>15</b>	<b>0</b>
	<b>Total 81</b>	<b>97</b>	<b>1</b>
	<b>Total 82</b>	<b>14</b>	<b>0</b>
<b>Total MIDI PYRENNEES</b>		<b>603</b>	<b>4</b>
	<b>Total 59</b>	<b>890</b>	<b>6</b>
	<b>Total 62</b>	<b>110</b>	<b>1</b>
<b>Total NORD PAS DE CALAIS</b>		<b>1000</b>	<b>7</b>
	<b>Total 4</b>	<b>82</b>	<b>1</b>
	<b>Total 5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
	<b>Total 6</b>	<b>253</b>	<b>2</b>
	<b>Total 13</b>	<b>315</b>	<b>2</b>
	<b>Total 83</b>	<b>250</b>	<b>2</b>
	<b>Total 84</b>	<b>374</b>	<b>2</b>
<b>Total PACA</b>		<b>1276</b>	<b>9</b>
	<b>Total 44</b>	<b>182</b>	<b>1</b>
	<b>Total 49</b>	<b>96</b>	<b>1</b>
	<b>Total 53</b>	<b>29</b>	<b>0</b>
	<b>Total 72</b>	<b>97</b>	<b>1</b>
	<b>Total 85</b>	<b>19</b>	<b>0</b>

<b>Total PAYS DE LOIRE</b>		<b>423</b>	<b>3</b>
	<b>Total 2</b>	<b>132</b>	<b>1</b>
	<b>Total 60</b>	<b>51</b>	<b>0</b>
	<b>Total 80</b>	<b>263</b>	<b>2</b>
<b>Total PICARDIE</b>		<b>446</b>	<b>3</b>
	<b>Total 16</b>	<b>68</b>	<b>1</b>
	<b>Total 17</b>	<b>99</b>	<b>1</b>
	<b>Total 79</b>	<b>50</b>	<b>0</b>
	<b>Total 86</b>	<b>185</b>	<b>1</b>
<b>Total POITOU CHARENTES</b>		<b>402</b>	<b>3</b>
	<b>Total 1</b>	<b>57</b>	<b>0</b>
	<b>Total 7</b>	<b>82</b>	<b>1</b>
	<b>Total 26</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
	<b>Total 38</b>	<b>11</b>	<b>0</b>
	<b>Total 42</b>	<b>89</b>	<b>1</b>
	<b>Total 69</b>	<b>292</b>	<b>2</b>
	<b>Total 73</b>	<b>78</b>	<b>0</b>
	<b>Total 74</b>	<b>105</b>	<b>1</b>
<b>Total RHONE ALPES</b>		<b>718</b>	<b>5</b>
<b>Total général</b>		<b>11 389</b>	<b>77</b>



AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

# ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.



**EXPERTISE**  
**ACCOMPAGNEMENT**

**PROXIMITÉ**

**SOLIDARITÉ**

Pour en savoir plus : Joël Bienassis  
Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32  
[dac-interpro@ag2rlamondiale.fr](mailto:dac-interpro@ag2rlamondiale.fr)