

Le 10^e congrès de l'UFMICT va se tenir les 11, 12 et 13 juin 2013 à Dives-sur-Mer dans le Calvados. Le bilan de l'activité revendicative de l'UFMICT depuis janvier 2009 a été publié dans les Cahiers de la Vie Fédérale n°70 de janvier 2013. (www.sante.cgt.fr/Cahiers-de-la-vie-federale-n°70).

Dans le cadre de la préparation de ce congrès, en plus de cet article, trois rencontres co-organisées par la Fédération, l'UGICT-CGT et l'UFMICT vont être organisées sur des thèmes particuliers. Un document va être également réalisé à l'issue du congrès confédéral de mars 2013.

Les trois thèmes spécifiques seront accompagnés de la publication d'un « 4 pages » pour organiser des rendez-vous d'échanges et de réflexions les plus décentralisés possible, dans le même temps que se tiendront les trois rencontres nationales de préparation.

Les trois thèmes retenus sont :

- Reconnaissance professionnelle – Dispositif Professionnel Continu (DPC) – Processus Licence Master Doctorat (LMD) – Réingénieries - Ordres professionnels - Qualifications et salaires.
- Conditions de travail et place des médecins, ingénieurs, cadres et techniciens (MICT), contenu professionnel, coopérations et glissement de tâches.
- MICT et syndicalisation : comment faire ? comment innover ? comment augmenter nos forces organisées pour renforcer toute la CGT ?

Quelques éléments du contexte de travail actuel.

Aujourd'hui, les salarié-e-s de nos secteurs vivent des contradictions très fortes entre **logique professionnelle** et **logique financière**.

La loi « Hôpital, patients, santé et territoires » n'est pas remise en cause ni dans la lettre ni dans sa logique. D'ailleurs, les directeurs généraux des ARS continuent de la mettre en œuvre avec minutie...

Nous sommes toujours dans la poursuite des nombreuses réformes, qui ont été conduites pour diminuer les dépenses prises en charge par la protection sociale, diminuer la masse salariale, modifier les contenus professionnels, transformer le sens même du travail. Fondées sur une pseudo démarche « qualité », elles tendent à formater l'intervention des professionnel-les, alors même qu'existent des textes et des règles professionnelles pour le sanitaire, le social et le médico-social. Si la/le professionnel-le ne respecte pas le protocole ou le guide de bonnes pratiques, il/elle sera tenu-e sera tenu pour responsable. Si il y a erreur, l'employeur se dédouane des moyens mis à disposition du/de la professionnel-le pour réaliser son travail.

Nous assistons à une accélération de l'inversion des logiques : la finalité du travail ne vise plus à répondre aux besoins des usagers, des patients, mais de plus en plus à « servir un panier de soins prédéterminé », d'assurer un contrôle social...

Le ministère poursuit la transformation des contenus professionnels, avec la mise en œuvre du **processus de Bologne, le « LMD »** (Licence, Master, Doctorat).

L'objectif est bien de redéfinir des nouveaux niveaux de qualification avec, à terme, la révision des rémunérations dans le cadre de la diminution des dépenses prises en charge par la solidarité.

Les **restructurations** de nos secteurs se poursuivent. Elles se traduisent par une diminution très importante des structures qu'elles soient sanitaires, sociales ou médico-sociales.

Les concentrations d'associations, les fusions d'établissements en sont quelques exemples. Cela impacte le travail de tou-te-s les salarié-e-s, mais de manière plus spécifique les médecins, ingénieurs, cadres, technicien-ne-s ainsi que les directeur-ric-e-s. C'est un défi de plus pour notre UFMICT.

Quelques axes revendicatifs pour notre UFMICT :

- **Réaffirmer nos propositions de qualifications et de reconnaissance professionnelle, notamment pour les professions techniques du champ**
- **Cohérence des réingénieries et réaffirmation de notre positionnement par rapport au processus de Bologne, le LMD**
- **Maintenir et développer une démarche unitaire pour engranger des succès comme pour les orthophonistes**
- **Ne pas laisser de professions en recul**
- **Poursuivre les initiatives de luttes et de rassemblements contre les ordres professionnels**
- **Revenir sur le caractère stratégique dans l'organisation des soins et la remise en cause des organisations syndicales**
- **Faire connaître nos propositions par rapport au HCPP⁽¹⁾ qui pourrait gérer les missions confiées aux Ordres professionnels**
- **Démarche offensive de conquête syndicale en direction des cadres**
- **Place déterminante pour faire reculer les stratégies de restructurations**
- **Déploiement chez les médecins, à partir de notre représentativité reconnue et de nos propositions alternatives**
- **Démarche de conquête, en lien avec notre présence à l'EHESP⁽²⁾, en direction des personnels dirigeants mais aussi dans d'autres écoles de formation**
- **Contester, y compris dans ces catégories MICT, les orientations idéologiques de recul de la protection sociale et de remise en cause des réponses aux besoins de la population.**

(1) HCPP : Haut Conseil des Professions Paramédicales

(2) EHESP : Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique

Le syndicalisme spécifique

Congrès fédéral de Saint-Étienne : l'orientation et les résolutions

Extraits du document d'orientation : « Pour l'UFMICT, nous réaffirmons la nécessité d'une **activité spécifique et son développement** en direction des salarié-es qui occupent une place particulière dans l'organisation du travail. Il nous faut engager une réflexion au tour de la **définition de la spécificité**, au regard de l'évolution du salariat de notre champ et de l'élevation des niveaux de qualifications (82,4 % des jeunes arrivant sur le marché du travail ont des formations à Bac et +. Les technicien-nes et technicien-nes supérieur-es, voire les cadres de proximité, se vivent souvent comme des personnels d'exécution peu ou pas impliqués dans des tâches de responsabilité, de conception, d'expertise ou d'organisation...). »

« **L'espace revendicatif fédéral** doit animer, construire les convergences et la cohérence revendicative (Public/Privé non lucratif / Privé lucratif et Santé et Action Sociale). Il doit coordonner, impulser, mettre en oeuvre et évaluer les actions qu'il gère. Il nous faut trouver des formes d'organisation et de travail qui permettent de répondre à cette nécessité **de décloisonnement et de transversalité**. »

La Conférence fédérale sur le syndicalisme spécifique s'est tenue en juin 2012

Extraits : « **Le syndicalisme spécifique** porte son travail sur le catégoriel en restituant le niveau d'études et de formation, le niveau de responsabilité sociale dans le cadre de l'équipe, et sa place dans la communauté de travail. Le spécifique empêche le catégoriel de « rester au milieu du gué ». Le catégoriel, s'il reste sur la question de l'opposition des catégories, renforce la rupture des liens dans le travail comme elle nous est imposée par le patronat et les directions. Elle fait l'impasse sur la construction d'un rapport de force d'ensemble.

Avoir une activité spécifique qui transforme le catégoriel, c'est partir du vécu au travail et le traiter au regard de l'ensemble des missions : reconnaître et payer la qualification en traitant la place dans la communauté de travail et les moyens d'exercice de sa responsabilité sociale.

Le débat qui doit être au cœur de la conférence fédérale sur le syndicalisme spécifique doit être celui de l'efficacité liée à la prise en compte du métier croisé avec le champ d'exercice. Cette efficacité tient à l'investissement naturel et du coup à la connaissance particulière que chaque professionnel-le a pour le métier qu'elle/il a choisi d'exercer.

« **Construire à partir des professions**, c'est ouvrir la porte à la syndicalisation des professionnel-les qui deviennent décideurs de leurs revendications et des moyens d'actions à mettre en place pour obtenir satisfaction. Mais c'est aussi endiguer le flot de création d'associations, coordinations ou autres groupements qui ne font que morceler les actions et perdre de leurs efficacités. »

Extraits du document préparatoire pour le 50^e congrès confédéral

« Être la CGT de tout le salariat

III.82. À l'heure de la transformation profonde du salariat et de la mise en oeuvre de la loi sur la représentativité sociale, le déploiement de la CGT parmi les ingénieurs, cadres et techniciens pour gagner la mobilisation de l'encadrement est un des défis du rapport de force.

III.83. La traduction revendicative des attentes de reconnaissance et de responsabilité sociale qui traversent les cadres et professions techniques ouvre des perspectives nouvelles pour contrer l'offensive du Medef contre l'emploi qualifié.

III.84. Chacune des composantes du salariat doit trouver sa place dans la CGT. C'est en partant de leur rôle et de leur place dans le processus de travail que nous pourrions construire les cohérences revendicatives, en veillant à ce que les revendications s'épaulent mutuellement, sans que certaines soient jugées plus prioritaires que d'autres.

III.85. Cohérence ne voulant pas dire globalisation, l'élargissement du rapport de force sur ces bases revendicatives permettra à chacune et chacun de se retrouver dans ce que propose la CGT.

III.86. C'est donc à partir de la revendication et la recherche de convergence que doit se déterminer la façon dont on doit s'organiser pour que la CGT soit présente partout, parler le même langage que les salarié-e-s concerné-e-s, être réactifs sur les formes d'actions et le travail syndical à entreprendre, tout en ayant toujours présent à l'esprit la nécessité d'élargir pour accroître le rapport de force.

III.87. En ce sens, la CGT s'est dotée d'un outil de déploiement et de convergence pour couvrir tout le champ ICT⁽¹⁾ et permettre l'implication dans le mouvement social de ces catégories. Il est de la responsabilité de toutes les organisations de la CGT de poursuivre la réflexion sur les conditions à réunir aujourd'hui pour mieux répondre aux besoins de son déploiement. »

(1) ICT : ingénieurs, cadres et technicien-nes.

Des unions fédérales dans chaque profession ou champ professionnel

Extraits du document du 16^e congrès de l'UGICT-CGT :

- C'est dans la profession qu'est prise en compte la situation des salarié-es face aux politiques d'entreprises. L'union fédérale réalise au sein du champ fédéral, l'union des syndicats et sections spécifiques d'entreprise ou de service et des syndicats spécifiques professionnels de territoire. De même, elle coordonne l'activité des syndicats et sections syndicales spécifiques.
- La dimension professionnelle constitue un élément fort de l'activité revendicative. C'est par notre capacité à prendre en compte les besoins des ICT et à construire avec eux les réponses revendicatives, la mobilisation et les modalités d'actions, que celles et ceux-ci en apprécieront la valeur.
- La représentativité dans la branche professionnelle constitue aussi un enjeu. Le vote des ICT sera prépondérant dans la capacité de la CGT à être réellement représentative de tout le salariat, mais aussi à peser plus fort en obtenant des résultats conséquents dans le collège cadres. Pour obtenir des résultats, il faut des candidats CGT. C'est au niveau des unions fédérales que se travaillent le plus facilement (effet de nombre) toutes les questions relatives à la diversité sous l'angle ICT (jeunes diplômés, femmes cadres et mixité, immigration et encadrement...). Mais c'est aussi à ce niveau que se construisent tous les axes revendicatifs liés aux conventions collectives, notamment celles relatives aux cadres.
- L'organisation spécifique professionnelle (union fédérale) doit permettre une véritable co-élaboration revendicative et des initiatives de déploiement dans chaque fédération. Cet objectif sera d'autant plus facilement atteint avec des règles de vie communes et partagées et dans le respect des responsabilités propres de chacun ».

1 - Pourquoi le syndicalisme spécifique ?

Les salarié-es attendent du syndicalisme les moyens d'agir sur leur réalité. La réalité des ingénieurs, cadres, technicien-nes, c'est leur place dans le travail, leur formation, la mise en œuvre de décisions auxquelles elles/ils ne sont, en général, peu ou pas associé-es. Elles/ils expriment des revendications différentes : reconnaissance de leur qualification, moyens d'exercer leurs responsabilités... . Parfois les rapports hiérarchiques peuvent les opposer aux autres catégories.

L'organisation spécifique de la CGT, l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (UGICT) a un double objectif : rassembler les ICT pour faire avancer les revendications qui naissent à partir de leur situation particulière ; les unir aux autres salarié-es pour faire avancer les revendications d'ensemble.



2 - Pourquoi regrouper les cadres et les technicien-nes ?

Parfois chargé-es d'encadrement, parfois cantonné-es à l'exécution, les technicien-nes se définissent comme « ni... ni... » (ni ouvriers, ni cadres) ;

elles/ils ont du mal à trouver leur place dans l'organisation du travail. Elles/ils aspirent à être reconnu-es, à bénéficier d'un vrai déroulement de carrière, à obtenir les moyens d'exercer leurs responsabilités.

Malgré des différences de niveau d'expertise, de responsabilité et d'autonomie, les technicien-nes et agents de maîtrise partagent les mêmes contenus de travail que les ingénieurs et cadres. Ainsi, réunir cadres

et professions intermédiaires aide à dépasser un certain nombre de contradictions qui isolent les un-es des autres et conduit le plus souvent au repli catégoriel, au retranchement, à l'inaction. Souvent seul-es dans leurs activités professionnelles, elles/ils peuvent l'être aussi dans le syndicat et ont besoin de confronter et d'échanger leurs points de vue pour construire leurs revendications.

3 - Activité spécifique oui, mais comment ?

Une activité spécifique quotidienne et inscrite dans la durée, ça s'organise, notamment pour éviter le risque d'une activité globalisante. En créant un espace permanent d'échanges sur leur vécu professionnel, les ICT, peuvent mieux s'identifier au syndicalisme CGT.

Une organisation spécifique décidée dans sa forme par les syndiqué-es ICT est le moyen de garantir une vie démocratique permanente, mais aussi de lutter contre la création anarchique d'associations, coordinations et autres groupes qui parcellisent les professionnel-les d'un même champ et sont contre-productives dans la construction de revendications et de luttes gagnantes.



Positionnement de l'UGICT sur le management alternatif

Un management solidaire

C'est par une transformation du mode de management, au sens large du terme, que pourront se construire les conditions d'un regain économique et de sortie de crise.

Loin de mettre le travail entre parenthèse ou de camper sur des positions idéologiques, il s'agit de partir de la réalité du travail et de s'appuyer sur la revendication croissante des salariés de travailler dans des conditions satisfaisantes. Un nouveau management doit permettre de réaliser ces objectifs, de réarticuler progrès social et économique et respect environnemental. Il implique une dé-financiarisation du travail et une démocratisation de l'entreprise, afin de libérer l'engagement collectif, l'esprit critique et restaurer les mécanismes contributifs.

Si de nouvelles réflexions s'engagent, de nombreuses pratiques managériales s'organisent. Elles ont pour point commun de prendre leurs distances avec le « Wall Street management » et démontrent leur efficacité. Les prémices d'un management alternatif émergent, faisant des salarié-es des citoyen-nes actrices/acteurs dans leur travail et non des fantassins sacrifiés sur l'autel de la finance.

Ces expériences concernent des entreprises aux statuts très différents, mais portent des éléments de transformation en profondeur :

- des pratiques de management coopératif, avec de nouvelles logiques, bien au-delà de l'économie sociale ;

- de nouvelles visions de l'entreprise, mettant en cause la gouvernance actionnariale ;
- de nouveaux types d'interventions au sein même du travail, pour une évolution vers le bien-être ;
- de nouvelles appréhensions des restructurations, ébranlant les dogmes établis et professés dans les écoles de management.

L'UGICT ambitionne une sortie de crise par la revalorisation, la reconnaissance, le paiement du travail et une conception nouvelle de l'entreprise, en tant que communauté de travail, collectif de création de richesses et d'innovation.

Cela nécessite un autre management et d'autres critères pour l'évaluation : du quantitatif individualisé au qualitatif collectif.

Le travail doit retrouver sa place au centre du dispositif d'une évaluation dissociée des décisions engageant la carrière des salariés. C'est à ce prix que les salariés s'engageront à nouveau pleinement dans leur travail.

Ce management doit reconstruire une considération pour la femme et l'homme au travail. C'est une question de dignité autant que d'efficacité sociale et économique.

En conjuguant la reconnaissance des qualifications, les créations collectives, les coopérations, la participation aux décisions dans l'entreprise, avec un nouveau statut de l'entreprise, le management alternatif débouche sur une autre ambition, une nouvelle phase de l'émancipation humaine, d'une civilisation du travail et de la démocratie.

