

## SOMMAIRE

- Page 2 : Cadres et techniciens à la CGT : l'improbable syndicalisme ?  
Page 3 : Formation initiale et formation continue : un choc de rationalisation sur nos métiers, un défi syndical ?  
Page 4 : La « réingénierie des diplômés » dans le champ du travail social impacte directement la pratique des professionnels sur le terrain

## « LE SPÉCIFIQUE » COMME SOLUTION À LA MISE EN OEUVRE D'UN SYNDICALISME DE PROXIMITÉ POUR LES MICT

*Retour sur la Commission Exécutive - séminaire de l'UFMICT des 20 et 21 janvier 2015*

EDITO

Cette Commission Exécutive se voulait comme un moment « spécifique » de notre mandat au sein de l'Union Fédérale des Médecins, Ingénieurs, Cadres et Techniciens.

« Spécifique » car nous arrivions (déjà !) à la moitié de notre mandat et l'occasion nous était donnée de faire le bilan et d'ajuster les perspectives issues de notre congrès de Dives-sur-Mer de juin 2013. Force est de constater que le pari a été relevé et ce, de belle façon ! « Spécifique » car notre souhait d'ouvrir les débats en faisant appel à des camarades pour nous éclairer par leurs savoirs et leurs expériences a été réussi. Cette CE ne s'est pas bornée à des réflexions collectives mais s'est tournée vers l'action au travers de propositions concrètes pour mettre en œuvre les résolutions prises lors de notre dernier congrès.

Trop souvent pris par le tumulte des actualités professionnelles et des luttes quotidiennes, cette Commission Exécutive s'est ainsi construite comme un temps de recul vis-à-vis du quotidien, un moment de réflexion collective sur les grands enjeux qui traversent notre secteur. Ont participé à la réussite de ces journées, plusieurs responsables de la Fédération Santé et Action sociale, les Secrétaires Généraux des UFMICT de la Métallurgie et des Cheminots, les anciennes SG de l'UFMICT, ainsi que la CE de l'UFAS.

- ... Comment le spécifique, est-il un outil de lutte contre les corporatismes ?
- ... Comment concilier les revendications spécifiques et la convergence des luttes ?

La réingénierie des formations constituent depuis 10 ans la toile de fond des réformes des diplômés dans le secteur de la santé et de l'action sociale. La recherche de mise en cohérence des

formations aboutit souvent à une rationalisation qui menace les identités professionnelles.

- ... Comment conserver la richesse et la complémentarité des pratiques professionnelles ? Les pratiques avancées sont-elles un recul ?
- ... Comment faire en sorte que la rationalisation des formations n'aboutisse pas à la rationalisation budgétaire ?

A l'issue des élections professionnelles dans la Fonction publique hospitalière, il est important de tirer un bilan et d'analyser les résultats électoraux à l'aune de la structuration de l'activité spécifique dans les établissements.

- ... Quelles priorités se donner ?
- ... Le renouvellement des générations est de longue date une priorité non suivie d'effets. Comment syndiquer les jeunes ?

Les MICT sont largement utilisateurs des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Les réseaux sociaux sont souvent les lieux d'expression des nouveaux corporatismes.

- ... Comment adapter notre communication à cette nouvelle donne en conservant nos messages revendicatifs ?
- ... Nos outils traditionnels de communication sont-ils encore adaptés ?

Ces questions sont à la fois « spécifiques » et « transversales ». Mais les réponses qu'elles appellent sont singulières. C'est la raison pour laquelle la fédération santé action sociale CGT, depuis 1978, s'est dotée d'une UFMICT. Pour retracer la richesse de nos débats, nous avons décidé de consacrer deux numéros successifs de notre *encart options* au compte-rendu de ces échanges.

Thomas DEREGNAUCOURT  
Secrétaire Général de l'UFMICT

## ► **Cadres et techniciens à la CGT :** *l'improbable syndicalisme ?*

Beaucoup de réflexions ont été menées au sujet du syndicalisme spécifique concernant les cadres, ingénieurs et techniciens au sein de la CGT. Pour autant, cette orientation fait toujours débat et n'est pas « la plus partagée » des décisions prise au sein de la confédération il y a maintenant plus de 50 ans.

La crainte d'un corporatisme larvé ou d'un fractionnisme quelconque est toujours là. Cette structuration de la CGT est pourtant la seule qui vaille au regard de l'élévation constante des qualifications des salarié-e-s. La porte est sinon grande ouverte aux syndicats dits « professionnels » ou « corporatistes ».

**Dans un contexte économique dominé par l'idée que le libéralisme est la solution la plus évidente, que seules les lois du marché comptent, il est important de se concentrer sur ce qui fait le cœur des métiers : l'exercice professionnel de terrain, concret et discernable .**

Or, les progrès de la médecine ont légitimé la réduction considérable de la Durée Moyenne d'Hospitalisation (la DMH). Progrès formidable qui a permis entre autres, de réduire les risques d'infections nosocomiales. Aujourd'hui, il semble que seuls les choix économiques, guidés par l'idée « de moindre coût », « d'économies », indiquent ce que doit être la juste durée de l'hospitalisation. Les critères purement médicaux se voient remis en cause par « des analystes de gestion » pour lesquels ne comptent que les différents indicateurs mis en place par les autorités de tutelles et autres HAS (Haute Autorité de Santé). Le savoir médical, paramédical ne naît plus de la rencontre directe entre le patient, son rapport à la maladie et le savoir universitaire « clinique » des professionnels. Il est contraint par des logiques gestionnaires qui viennent alors expliquer aux soignants, aux médecins comment il faut travailler !

Dès lors, il est normal de constater que la réingénierie des professions paramédicales soit à l'ordre du jour.

Pour les syndicats « corporatistes », le calcul est différent : qu'importe la formation, qu'importe un salaire indexé à un diplôme. L'important est que la réingénierie ouvre sur de nouvelles parts de marché. Ce faisant, les tenants d'un syndicalisme corporatiste mais aussi les Tutelles substituent au concept de soin « une conception politique, économique du soin ». Ils

oublient ainsi cette dimension essentielle du rapport au travail, la part personnelle, la part d'Humanité au profit d'une conception stéréotypée du travail.

Si aujourd'hui le personnel hospitalier est en souffrance, c'est bien parce que la part personnelle que chaque salarié amène dans l'exercice de sa fonction est déniée. Dans la relation soignante, le « prendre soin » est avant tout un choix humain doublé d'une rencontre avec « l'autre » malade. Le savoir médical, comme celui des soignants, est toujours mobilisé dans un second temps.

Or, ce qui est valorisé actuellement chez les salariés, c'est une certaine forme de rapport à la servilité, de soumission (au planning, à l'entretien annuel d'évaluation des compétences, etc.).



**Quand la dimension de la construction personnelle, identitaire du travail est attaquée, le syndicalisme spécifique doit s'avancer comme moyen de se réapproprier ce que les nouvelles politiques de santé nous enlèvent : nos métiers !**

**Voici donc trois approches pour continuer à développer un syndicalisme spécifique propre à notre UFMICT.**

- 1. Une démarche démocratique :**  
le revendicatif restant trop souvent extérieur au contenu professionnel, l'idée est depuis toujours d'inverser ce concept en faisant du contenu professionnel le foyer des résistances et des revendications des salariés.
- 2. La reconnaissance au travail :**  
il s'agit de prendre en compte des regards différents sur une même réalité. Se rassembler pour ne pas oublier la stratégie du patronat : diviser.
- 3. Dépasser l'émiettement en s'organisant, c'est-à-dire en travaillant les questions communes, en dépassant le catégoriel, en valorisant la transversalité des revendications.**



## ► Formation initiale et formation continue : un choc de rationalisation sur nos métiers, un défi syndical ?

La libre circulation des travailleurs au sein de l'espace européen a posé inévitablement la question des compétences et de la qualification des salariés selon leurs pays d'origine et le type de formation initiale ou d'enseignement dispensé. Un travail d'harmonisation des diplômes s'imposait pour aboutir à un socle commun, universitaire : le LMD (Licence Master Doctorat).

L'enjeu était de taille et l'opportunité de « remonter » les titres et les qualifications de certaines professions dans le champ sanitaire et social était à saisir, après des années de luttes infructueuses.

Force est de constater que cette évolution ne s'est pas accompagnée d'une revalorisation salariale concordante. Pire, ce passage de la notion de diplôme à un grade universitaire impacte sérieusement le contenu professionnel des métiers.

Sous couvert d'une requalification se joue l'inverse, c'est-à-dire une déqualification, une dilution des repères identitaires professionnels. C'est ainsi que des projets de réingénierie fleurissent plus vite que des fleurs au printemps, porteurs « de pratiques avancées » pour les soignants ou de la notion de « travailleurs sociaux » pour les professionnels de l'action sociale. Nouvelles expressions venant recouvrir un concept malheureusement ancien et que nous connaissons bien : le glissement de tâches... dans tous les sens et pour tous !

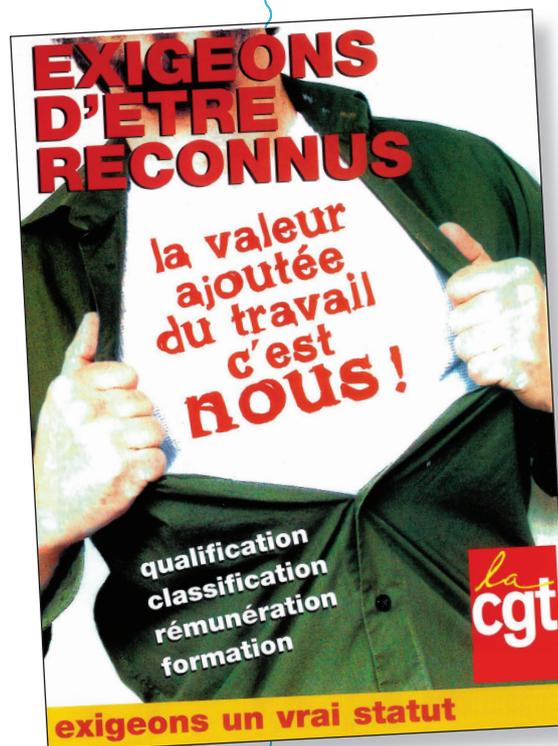
**Le diplôme, qualifiant un savoir-faire, la pratique d'un art (les artisans), constitutif d'une identité personnelle, professionnelle et sociale disparaît au profit d'une employabilité des individus visant à réaliser un travail quelconque.**

Ainsi, l'art de pratiquer un métier se perd. Il est désagrégé en différentes étapes, qui sont ensuite déclinées en activités ne mobilisant que peu ou pas de compétences. C'est le principe du taylorisme appliqué à la formation. Par exemple, dans les instituts de soins infirmiers, les étudiants n'apprennent plus cet « acte » qui était la pose d'une perfusion ! Aujourd'hui ils apprennent cette « activité » le « tubulage » de poche ! L'acte de soin IDE, réglementé par décret mais réduit demain à une simple technique, pourra être effectué

par quiconque, suffisamment adroit pour jouer avec une tubulure.

Nous voyons bien que la nouvelle formation des IDE proposera aux étudiants une validation partielle du diplôme contraignant ensuite à un exercice partiel de la profession. Idem pour les assistants socio-éducatifs.

Cette évolution n'est pas sans effet sur la pratique de ces professionnels chargés d'assurer de nouvelles responsabilités sans en avoir les compétences, tout en continuant leurs activités professionnelles sans bénéficier d'une formation initiale (ré-ingénierie) ouvrant vers l'acquisition de qualifications autrefois demandées.



**Des « éducateurs » témoignent : « On nous a appris à nous occuper de gosses mais aujourd'hui on nous apprend à nous occuper des dossiers. D'autres font notre travail, moins qualifiés, donc moins payés ».**

Le « détricotage » des diplômes au bénéfice de la notion de compétence entretient l'illusion délétère qu'il serait possible d'aller chercher une compétence dans n'importe quel emploi. Comme le souligne Christine SOVRANO dans son propos introductif à cette table ronde, cette politique a été construite « en renversant la logique de :

**Formation → Diplôme → Métier**  
pour celle de **Métier → Diplôme → Formation.** »

Ce renversement permet aux employeurs de remplacer, par exemple, dans certaines institutions, des assistants socio-éducatifs travaillant de nuit par de simples veilleurs sans aucune qualification. Tout est fait pour baisser le coût du travail, précariser les professionnels et certifier des bouts de métiers.

LAURENT LAPORTE  
Cadre de santé, membre de la CE de l'UFMICT

## ► **La « réingénierie des diplômes » dans le champ du travail social** *impacte directement la pratique des professionnels sur le terrain*

**Ce sont des métiers soumis à réglementation, inscrits dans le CASF (Code Action Sociale et Familiales) : 14 diplômes du niveau V à I, dont la formation est basée sur l'alternance.**

### **Pour ce qui est de l'organisation :**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, la région se trouve renforcée dans ses compétences en matière de formation grâce à la loi du 5 mars 2014. Elle en devient un acteur incontournable (définition du schéma territorial, financement et bientôt attribution des agréments). L'État garde ses prérogatives en matière de contrôle.

### **L'évolution depuis les années 2000**

Une réingénierie a été initiée par les pouvoirs publics de 2002 à 2009 sur l'ensemble de ces diplômes avec une certification de compétences, modélisée de la façon suivante :

- 1) Le descriptif du métier – missions / publics concernés
- 2) Le référentiel des activités et des savoirs théoriques et pratiques
- 3) Le référentiel des compétences correspondantes
- 4) Le référentiel de formation propre à l'acquisition des compétences
- 5) Le référentiel de certification avec les épreuves et les critères d'appréciation permettant le contrôle de leur acquisition
- 6) L'identification des allègements de formation et des dispenses entre certifications.

Leur évaluation dans le cadre de la commission professionnelle consultative (CPC) fait ressortir notamment les éléments suivants :

Les travailleurs sociaux sont mieux outillés concernant le cadre (meilleure connaissance des politiques publiques, du contexte d'intervention) ou l'appropriation de méthodologies et de techniques (ex : diagnostic).

Mais il est noté un éloignement du terrain de certains professionnels (ex : ASS), des manques ou insuffisances dans la gestion des émotions, l'implication, l'engagement, le positionnement professionnel (ES) et un manque de réflexivité et d'analyse.

### **Mais ne nous y trompons pas !**

La question de la formation représente un des leviers permettant la restructuration dans le système de rationalisation administrative et financière actuelle (réduction des coûts et réorganisation de ses services). Les diplômes révisés ont évolué en incluant par exemple des activités qui étaient auparavant dévolues au chef de service sans la reconnaissance salariale qui va avec (exemple : coordination dans les formations de niveau III) !

L'accompagnement des personnes handicapées ou âgées est alors réservé aux métiers de niveau V ; pour preuve, les embauches principales concernent ces personnels (enquête emploi 2012 de l'observatoire de branche/UNIFAF) !

ASS : assistant de service social ; ES : éducateur spécialisé.

Dans le même temps, les formations de niveau III (Licence) se déclinent en ECTS dans le cadre du processus de Bologne (LMD) pour permettre la mobilité des professionnels dans le cadre de l'Union Européenne. Les formations de niveau V et IV devraient suivre le même chemin.

**Cette inscription dans le système européen et la révision des diplômes entraîne la dilution des qualifications et rend les contours des différents métiers plus flous. La finalité étant de créer des passerelles entre métiers de façon horizontale mais également verticale, favorisant la polyvalence des salariés et leur flexibilité.**

Le système tel qu'il est défini aujourd'hui n'aide pas les étudiants à se construire comme professionnels réfléchissant à la pertinence de leurs interventions. Le virage actuel, tout en appauvrissant la réalité des métiers (schématisation d'actes ou d'activités par découpage en compétences) a redéfini les fonctions (dans le sens des responsabilités), brouillant ainsi les contours des métiers, palliant les insuffisances des organisations.

La ré-architecture actuelle inscrite dans le contexte des États Généraux du travail social devrait encore davantage brouiller les cartes et gommer les identités professionnelles. Elle vise à construire un diplôme par niveau de qualification en remplacement de ceux qui existent aujourd'hui, partant du principe qu'il y a des compétences communes / transversales à l'ensemble des diplômes (socle commun de base).

**Le tout se déclinerait sous le modèle suivant :**

- 50% socle commun
- 40% de spécialités (aide et développement social, ou accompagnement socio-éducatif)
- 10% parcours optionnel (enfance et parentalité, addictions, etc.).

**Quels travailleurs sociaux aurons-nous au final ? Mobilisons-nous pour éviter le pire !**

Christine SOVRANO  
Formatrice dans un Institut  
de Travail Social  
Membre de la CE Fédérale.



ECTS : European Credit Transfer System. Obligation pour les formations de niveau III depuis septembre 2013.