

SOMMAIRE

- Page 2 : L'ouverture du congrès
Pages 2-3 : Le piège de l'entretien de l'évaluation individuelle
Page 3 : Le Wall Street Management
Page 4 : Le point sur l'impact de la financiarisation de l'économie sur les hôpitaux
Conclusion

SPÉCIAL CONGRÈS UFMICT 31 MAI, 1^{ER} ET 2 JUIN 2016

POITIERS

EDITO

Une grande partie de la classe politique se réveille à l'idée qu'une minorité parmi d'autres puisse décider de bloquer le pays comme on promène son chien. C'est un phénomène classique en France que de délégitimer les minorités qui ne représentent, soi-disant, que leurs drapeaux. Tout y passe ou presque : de la comparaison ridicule avec Daesh aux allusions à peine voilées, aux autodafés Nazi, sans parler des fameuses prises d'otages, la CGT est accusée des pires maux.

La majorité politique actuelle, soutenue avec force et conviction par les élus de la Droite dite à tort « Républicaine » et certains journalistes des grandes chaînes télévisuelles considère que la CGT, ce syndicat « ultra minoritaire », a pour destin d'obéir au programme choisi par le PS et le MEDEF. Cette attitude méprisante à l'égard des salariés, des retraités, des privés d'emploi en dit long sur l'engagement de ces hommes et femmes politiques à vouloir simplement garder leurs places, leurs privilèges et sauver l'ordre du monde, enfin « l'ordre de leur monde ». Mais, quoi qu'ils en pensent, nous sommes légitimes à dénoncer cet ordre des choses, à exercer le droit inaliénable à faire grève, à faire entendre la voix de ceux qui n'ont pas de tribune pour s'exprimer.

Sa carte de combattante témoigne que la CGT n'a pas raté grand-chose au XX^{ème} siècle et dans ce début de XXI^{ème} dévasté par les politiques libérales qui nient les sentiments d'humanité les plus élémentaires. C'est elle l'héritière qui porte la hargne des sans dents, des « sans le sous » à partir du 15 du mois. C'est elle qui conteste la démocratie lorsque ses dirigeants n'affichent pas les qualités sociales requises et considère que cette démocratie

est victime d'une majorité fictive, incompétente et antidémocratique au service d'une minorité possédante. C'est la population avec la CGT qui est maintenue à plus d'un kilomètre quand le chef de l'État vient inaugurer la cité du vin « supérieure » à Bordeaux. Il compte sûrement, tel un empereur romain, offrir à la populace qui gronde, du vin et des jeux afin de contenir la révolte. Il s'affiche avec les gladiateurs des temps modernes et prie en secret

pour que l'Euro de football fasse oublier à quel point la Loi Travail est dangereuse pour la totalité des salariés, des jeunes, des vieux, des chômeurs.

C'est dans ce contexte que nous nous sommes réunis à Poitiers, que nous avons échangé, partagé, voté et décidé de continuer la lutte. Avec l'UFMICT-CGT.

Pour l'UFMICT
Laurent Laporte
Membre de la CE et du Bureau



► L'OUVERTURE DU CONGRÈS

Après l'ouverture du congrès par le président Yves Jean de l'Université de Poitiers, le bureau du congrès est adopté à l'unanimité.

Il est composé de Philippe Kéavec, Annick Picard, Vincent Porteous, Isabelle Nier, Gilles Métais, Annie Claude Ottan, Laurent Laporte, Claire Delore, Thomas Deregnacourt et Roger Gleasterman.

Les commissions sont ensuite votées à l'unanimité moins une abstention pour celle des candidatures.

La commission des candidatures : Annie Claude OTTAN, Isabelle NIER, José Théron, Stéphanie Mallet, Annick Picard.

La commission des résolutions et amendements: Philippe KERAVEC, Thomas Deregnacourt, Karine Magne et Gilles Métais.

La commission des mandats et votes : Roger Gleasterman, Agnès Goussin-Mauger, Philippe Olive.

► LE PIÈGE DE L'ENTRETIEN DE L'ÉVALUATION INDIVIDUELLE

Sophie Nadon, secrétaire CGT au CH de Loches, témoigne de la lutte de son syndicat à propos de l'évaluation individuelle et Gilles Métais du CH de Laborit apporte un éclairage théorique.

Ci-joint, quelques phrases volées au gré du débat :

20 avril 2016. « L'évaluation vient cerner le fonctionnaire : subordination de l'évalué au profit de l'évaluateur ».

Il n'existe pas de voie de recours efficace en cas d'évaluation négative : c'est une tromperie que de le faire croire. Il n'existe pas davantage de droit à l'oubli : tout est tracé, le dossier à charge est constitué.

Le leurre : faire croire qu'il y aura une reconnaissance accordée à l'évalué.

C'est le donneur d'ordre qui fixe les objectifs.

La morale managériale : que le rapport au travail transforme le rapport des individus dans la société toute entière.

Nous devons nous réapproprier la question de l'évaluation individuelle pour permettre la reconnaissance de chacune et chacun.

Sophie Nadon. Le CH de Loches a mis en place l'entretien d'évaluation et la corrélation avec la prime de fin d'année. Le projet est toujours alléchant. Au départ, 80% des agents trouvent ça intéressant. Tout porte sur les compétences et tout le monde est classé en A ou B ou C ou D, comme à l'école. A pour les experts, D pour les mauvais. En 2012, le calcul de la prime tient compte de l'évaluation avec un complément de rémunération pour les agents en CDI.

Tous les ans, la classification change, se complexifie. Le A devient A+, A, ou A-.

Le niveau A+ n'est pas accessible à tous les agents. La compétence doit être maîtrisée en situation de travail complexe : ce n'est pas forcément le cas tous les ans. L'entretien dure trois heures : c'est pire qu'au tribunal.

La commission communication : Laurent Laporte, Jacques Duperret, Vincent Auger-Porteous

Le débat s'ouvre sur le constat suivant : quand l'activité spécifique CGT recule, le vote CGT, dans son ensemble, recule.

Ne faisons pas ce plaisir au directeur du CH Laborit (Poitiers) qui refuse de recevoir les deux délégués CGT, après les avoir menacés de sanctions suite aux révélations de non-respect du temps de travail des travailleurs handicapés.

Al Lille, c'est une quinzaine de militants qui ont subi interrogatoires, prise d'empreintes et recueil d'ADN suite à un signalement par le DG du CHRU au sujet d'une prétendue séquestration en 2014 !!!

Cela participe d'une volonté de criminalisation de l'activité syndicale et particulièrement de celle de la CGT.

Les CDI sont favorables au système car ils ont une prime qu'ils n'avaient pas statutairement.

Cela oppose les salariés les uns aux autres. Diviser pour mieux régner. La première année, 48% des salariés ont moins de prime, la direction se justifiant en expliquant que « d'autres ont plus ». Or, l'argent pris aux uns n'est pas distribué aux autres. C'est le mythe du Robin des bois version néo-libérale, nettement moins romantique !

La direction du CH de Loches a essayé de discréditer la CGT par le biais d'un sondage auprès des salariés, au prétexte qu'elle ne serait pas représentative ! C'était la Loi Travail avant l'heure.

Le résultat de cette politique de management a été désastreux : division des agents entre eux, démotivation, humiliation, délation, stress, compétition entre services.

Les entretiens servent, le cas échéant, à exclure les salariés car ces derniers doivent signer les conclusions de l'évaluation même si elles sont

négatives. En cas de sanction ou de licenciement, cet entretien se retrouve aussi important que le contrat de travail.

Peut-on pour autant se passer d'une évaluation professionnelle ?

Il semble que non, car nous avons tous besoin de reconnaissance, mais celle proposée par le monde du travail actuel a un prix : celui de la soumission

C'est la plus grande attaque portée contre l'identité professionnelle du salarié que de ne pas le reconnaître professionnellement. Comme il ne peut pas s'en passer, cela devient, pour des directions peu scrupuleuses, un outil de domination.

Les conclusions du congrès sur ce thème :

► Remettre au cœur du dialogue social de nos institutions le règlement des CAPL



- Donner une feuille de route à tous les syndicats pour lutter contre ce modèle évaluatif

L'auto évaluation, c'est démontrer aux agents que ce qu'ils pensent d'eux est faux. **Le syndicalisme, c'est le contraire.** Le rapport à la soumission, c'est d'abord dans les têtes qu'il faut l'inverser.

L'évaluation professionnelle est aujourd'hui contre-productive. Il s'agit d'évaluer la docilité des agents, leur capacité de résistance alors qu'elle ne porte plus, ou trop rarement, sur les contenus professionnels :

- faire des évaluations du collectif de travail
- rappeler la Jurisprudence : Pas le droit de faire des évaluations comportementales (Introduire des critères qualitatifs)
- Opposer l'obligation de moyens (formation, qualification, temps de travail, ...)

CONGRÈS POITIERS - Mercredi 1^{er} juin 2016

Deuxième journée du congrès : la pluie s'est arrêtée, mais les problèmes de transports occupent tous les esprits. Va-t-on un jour quitter Poitiers ?

En attendant la reprise du débat sur l'évaluation, nous accueillons Marie-Jo Kotlicky, SG de l'UGICT et Vincent Gautheron, responsable de la vie syndicale à l'UGICT.

▶ LE WALL STREET MANAGEMENT

Marie-Jo Kotlicky témoigne du travail d'analyse de l'UGICT sur la transformation des relations au Travail à partir des années 1990. Cette rupture vient marquer pour les ingénieurs et cadres une distanciation toujours plus importante entre leurs contenus professionnels, leur technicité et ce qui leur est réellement demandé : la mise en œuvre d'une logique financière et la recherche d'une rentabilité à deux chiffres.

Cette rupture a été à l'origine d'une souffrance au travail rarement atteinte dans ces catégories professionnelles, entraînant des vagues de suicides chez de nombreux ingénieurs et cadres, notamment chez Orange.

Pour autant, les luttes s'organisent autour de la reconnaissance des qualifications et de l'éthique du travail. Mais pour les employeurs, un seul management est possible, basé sur le culte de la performance, l'atteinte d'objectifs impossibles de productivité et de rentabilité.

Les dégâts sociaux sont nombreux : destruction du collectif de travail, hausse de l'individualisation, perte de l'utilité du travail. L'entreprise n'a plus qu'un seul but : faire du cash à court terme. Pour cela, la destruction de la place et du rôle de l'encadrement est essentielle: la vision de l'entreprise disparaît au profit de l'immédiateté. Les cadres deviennent justiciables si les objectifs sont non atteints.

« Avant on cherchait l'adhésion aux stratégies, aujourd'hui on

Quelques phrases volées au cours des débats :

- Amplifier la convergence des luttes, la connaissance des UF dont l'Ufmict est faible alors que les publications sont appréciées,
- La diffusion des réflexions est insuffisante, il nous faut améliorer les relais dans les syndicats,
- Améliorer également la saisie dans Cogitiel pour mieux identifier les syndiqués et les affilier,
- Développer l'accès aux collectifs professionnels pour accompagner les syndicats dans le spécifique,
- Ne pas se laisser enfermer par les directions dans de nombreux groupes de travail au dépend de l'activité revendicative proche des salariés. Danger d'éloignement du terrain,
- Faire concorder les publications spécifiques avec l'actualité des professions (mobilisations, mise en place de nouvelles organisations). Permettre par ce biais, la convergence des luttes.

Les employeurs du secteur privé nient les droits syndicaux en s'appuyant sur les lois Rebsamen, Macron, l'ANI et le projet El Khomri.

Le moment de voter le bilan d'activité arrive. Il est approuvé par le congrès à 94,8 %.



veut contrôler les éventuelles manifestations de désaccords ». C'est une injonction paradoxale que de solliciter un devoir de loyauté en l'absence de stratégies auxquelles les ICTAM puissent se raccorder.

Dans nos secteurs de la santé et de l'action sociale :

- prioriser ce qui est rentable percuté la culture du service public et l'éthique des professionnels de la santé et l'action sociale,
- Nous avons besoin d'un management qui restaure la valeur et le sens du travail, la communauté, qui réinjecte de la démocratie entre les membres d'une même équipe,
- Le travail de l'UFMICT-CGT est d'amener les médecins, cadres, ingénieurs et techniciens à être professionnellement engagés et socialement responsables,
- Nous avons le droit d'exprimer un jugement sur notre travail,
- Le droit de refus et d'alternative (nous revendiquons un statut de lanceur d'alerte dans l'entreprise) est un droit public. Mais c'est une liberté d'expression très relative qu'il convient de manier avec prudence. Il faudrait garantir ce droit. L'UGICT a écrit au ministre du travail qui n'a jamais répondu.

Le temps de travail est l'enjeu majeur de la loi El Khomri, au même titre que l'article 2 sur l'inversion de la hiérarchie des normes.

▶ LE POINT SUR L'IMPACT DE LA FINANCIARISATION DE L'ÉCONOMIE SUR LES HÔPITAUX

Dans les services aujourd'hui qui décide ?

Avant, c'était le projet médical qui servait plus ou moins de boussole, aujourd'hui ce sont les gestionnaires par le biais des financements des ARS. Là aussi, l'écart se creuse pour les cadres et les IDE entre une technicité qui devrait être au cœur de l'activité professionnelle et des exigences qui ne portent que sur la rentabilité.

L'emploi contractuel se généralise. Cela permet d'évaluer la docilité des salariés, leur capacité à supporter l'intrusion de la sphère professionnelle dans leur vie privée, notamment par le biais des appels au domicile pour les retours dans les services.

L'Ufmict doit lutter contre les abus, la pression faite sur le personnel au prétexte d'assurer la continuité du soin...

Savoir dire non est important.

Revendiquons nous aussi un droit à la déconnection, à la protection de notre vie privée, demandons une nouvelle organisation des déclarations d'accident de travail. Les Risques Psychosociaux sont très élevés à l'hôpital. Dans certains services, le taux de divorces atteint les 90%. Comment ne pas faire un lien entre ce taux et une organisation du temps de travail parfois délirante ?

Dans le secteur privé non lucratif la rationalisation économique et financière, l'organisation par pôles, l'éloignement des cadres des services et du personnel entraîne des glissements de tâches vers des personnels non formés à l'encadrement et non rémunérés sur ces missions.

Une camarade note l'évolution des outils de communication qui tracent toute l'activité et maintiennent les salariés en vigilance permanente. Enchaînés au travail par ces outils.

Les soignants sont réduits à être des producteurs de soins.

Le cadre est là pour gérer la pénurie. Le cadre qui pose un vrai problème est mal vu par les directions. Il gère les risques de manière statistique en évaluant les probabilités d'accident.

▶ CONCLUSION

Malgré un contexte social mouvementé et une météo pluvieuse, notre congrès s'est déroulé de fort belle manière. Outre le bilan d'activité qui a été l'occasion d'analyser le travail réalisé depuis le congrès de Dives-sur-Mer en 2013, les sujets débattus au cours de ces 2 jours de congrès étaient en phase avec les préoccupations quotidiennes des MICT.

A travers les 2 tables rondes consacrées à l'évaluation professionnelle, l'entretien individuel et ce que l'UGICT nomme le Wall Street Management, nous avons pu mesurer l'ampleur des attaques qui sont portées contre la dimension travail (non reconnaissance – souffrance – conditions d'exercice – remise en cause des collectifs de travail, ...). Le libéralisme a réussi à transformer une partie de la société en imposant la concurrence, la surconsommation et l'individualisation comme seuls remèdes pour faire face aux enjeux du 21^{ème} siècle. Les conséquences sont sans merci pour nos catégories, dans nos services, nos établissements, que l'on exerce dans le secteur public ou le secteur privé.

L'aspect préventif est totalement mis de côté.

Le devoir de loyauté dans la Fonction publique n'existe pas.

Nos revendications :

- ▶ Flexibilisons l'utilisation des outils numériques et non les utilisateurs,
- ▶ Demandons la réorganisation du travail et des collectifs de travail,
- ▶ Portons une attention particulière sur Les chartes hospitalières ou d'entreprises qui établissent les devoirs du salarié et transfèrent la responsabilité des employeurs vers ces derniers.

Il n'y a pas de liberté sans garanties collectives.

A la suite des débats, la Congrès s'accorde sur les amendements de son rapport d'orientation qui est finalement adopté en fin de journée à l'Unanimité

Jeudi 2 juin 2016

La nouvelle commission exécutive est élue à l'unanimité. A son tour, elle élit Philippe KERAVEC comme Secrétaire général. Philippe est manipulateur radio au CH de Mans et membre de la CE sortante. Il a souhaité, dans un premier temps, s'appuyer sur les membres du bureau sortant, à l'exception d'Annie-Clo OTTAN qui ne souhaite pas renouveler son mandat.

Quelques chiffres :

Le congrès a réuni 65 congressistes, 27 hommes (41%) et 38 femmes (58,5%). La moyenne d'âge s'est située autour de 49 ans.

89,2% des participants venaient du secteur de la santé et seulement 10,8% du secteur social.

90,8 % des congressistes étaient issus du secteur public contre 9,2 % du secteur privé.

C'est bien à partir de ces constats que nous devons mener notre activité spécifique en direction des Médecins, Ingénieurs, Cadres et Techniciens CGT de notre champ professionnel. Ce sujet a aussi fait l'objet de nombreux échanges sur les outils à mettre en œuvre, la communication à développer, la qualité de vie syndicale que nous devons déployer pour être l'organisation syndicale au service de tous les MICT.

Notre document d'orientation, fort de ses 39 résolutions, a été adopté à l'unanimité. Il sera la feuille de route de la nouvelle direction de l'UFMICT.

Une nouvelle page s'ouvre pour notre UFMICT. Soyons à l'offensive, déterminés et convaincus du bien-fondé de notre combat pour plus de justice, de solidarité, de paix et de convivialité au service des MICT, au service de toute la CGT.

KERAVEC Philippe
Secrétaire Général de l'UFMICT-CGT