



16^{ème} Congrès de l'Ugict-CGT

BILAN D'ACTIVITÉ

L'Ugict-CGT
votre force d'avenir

Sommaire

Bilan d'activité

Une activité en lien avec l'actualité sociale Page 3

I. – VISIBILITÉ DE L'UGICT-CGT Page 4

II. – LISIBILITÉ DE L'UGICT-CGT..... Page 5

A- L'Ugict-CGT dans les initiatives et dans les luttes Page 5

1- La RTT et les élections prud'homales Page 5

2- La retraite et le mouvement de l'automne 2010 Page 5

3- Des initiatives et des activités à l'échelle internationale Page 5

4- La création d'un Institut d'Histoire Sociale de l'Ugict-CGT Page 6

B- Une Ugict-CGT interprofessionnelle : changer le travail et ses conditions et aller vers un management alternatif Page 6

1- Santé au travail Page 6

2- Changer le travail Page 6

3- Salaires, qualifications, formation : des axes essentiels pour une juste répartition des richesses produites et un travail de qualité pour tous Page 7

4- Recherche, enseignement supérieur, emploi Page 7

5- L'égalité professionnelle pour faire progresser l'ensemble du salariat Page 7

6- Activité revendicative sur le travail social Page 8

III. – DIVERSIFICATION DE L'UGICT-CGT Page 9

A- Les pôles « Cadres » et « Techniciens »..... Page 9

B- Les branches Page 9

IV. – DÉPLOIEMENT DE L'UGICT-CGT Page 11



Bilan d'activité

Une activité en lien avec l'actualité sociale

Depuis le 15^{ème} Congrès de l'Ugict-CGT, en mars 2007, l'actualité sociale a été marquée par une crise économique, financière et sociale d'une ampleur sans précédent. Au-delà de cette crise et en utilisant celle-ci, le gouvernement et le patronat ont attaqué avec ardeur les acquis sociaux et les services publics créant un climat délétère.

La dégradation du pouvoir d'achat et la montée du chômage ont atteint des taux insupportables et les cadres et les professions techniques, comme l'ensemble des salariés, n'ont pas échappé à cette tourmente. Les ICT, avec leur spécificité, se sont investis dans des luttes pour l'amélioration des conditions de travail, pour l'éthique professionnelle, pour le maintien des droits à la RTT, pour le retour du sens dans leur travail, pour la reconnaissance professionnelle et des qualifications, pour la prise en compte des formations initiales et la validation des formations professionnelles, pour un droit au travail pour tous dans la transparence. Ils ont avec l'ensemble du salariat pris part aux luttes dans les entreprises, aux mouvements en faveur d'une autre répartition des richesses produites, pour le maintien et le développement des services publics, pour une retraite solidaire, pour une protection sociale de haut niveau.

À l'issue de son 15^{ème} Congrès, afin de travailler au plus près de revendications, l'Ugict-CGT nationale s'est organisée en pôles (Cadres, Techniciens) branches (Cadres supérieurs, Professionnels de l'enseignement et de la recherche, Commerciaux) et collectifs : Jeunes

diplômés, Égalité professionnelle, Retraites, Recherche-Enseignement supérieur, Emploi, Fonction publique, International, Salaires qualification, Médecins du travail, Santé au travail, Formation professionnelle et initiale, Droits, libertés et actions juridiques.

Cette organisation, en lien direct avec les unions fédérales et commissions départementales -lesquelles sont des composantes à part entière de l'Ugict-CGT- a permis de réaliser un travail constructif. Toutefois, certains aspects restent insatisfaisants. Nous avons eu, notamment, des difficultés dans les territoires à asseoir les commissions départementales existantes pour un bon déploiement. Entre les créations et les arrêts d'activité, le nombre de commissions départementales est resté identique depuis quatre ans.

Pour permettre aux militants de l'Ugict-CGT de s'investir davantage, nous avons développé des formations syndicales spécifiques : « Vie syndicale », « Égalité professionnelle », « Comment syndiquer les jeunes diplômés? », « Comprendre le management aujourd'hui et construire un management alternatif », « Retraite », « Semaine nationale Ugict-CGT »...

En quatre ans, c'est près d'un millier de militants qui ont suivi une formation.

Les repères ci-dessous pointent des faits marquants des quatre dernières années. Les militants de l'Ugict-CGT se sont investis dans une recherche constante du développement du rapport de forces, basée sur nos orientations du congrès : visibilité, lisibilité, diversité, déploiement.

I. – VISIBILITÉ DE L'UGICT-CGT

La CGT se veut le syndicat de l'ensemble du salariat, mais pour être identifiable à l'externe, la commission exécutive (CE) de l'Ugict-CGT, répondant à un mandat du congrès, a pris la décision de définir notre organisation en externe comme « *La CGT des cadres et technicien-nes* ». Au-delà de cette nouvelle appellation, l'Ugict-CGT s'est engagée dans un véritable plan de communication : implication dans des réseaux sociaux, communiqués de presse plus fréquents, ouvrage écrit par les secrétaires généraux « *Pour en finir avec le Wall Street management* »...

Avec le collectif « Réseau Jeunes Diplômé-e-s » est née une nouvelle dynamique de communication

Logement, emploi, salaire, inégalités professionnelles, santé ... les sujets ne manquent pas. Un énorme travail reste à faire pour continuer à porter la voix des milliers de jeunes étudiants, stagiaires et salariés qui, en sortant de leurs études, se retrouvent dans des situations de précarité : allocation d'autonomie, allocation de recherche d'emploi après les études, construction de logements pour les étudiants et les jeunes salariés, défense des droits des salariés, valorisation gratuite des années d'études et prise en compte des stages pour la retraite, création d'un minimum à l'embauche en fonction du niveau d'études dans les conventions collectives...

Piloté par des responsables « *Jeunes diplômés* », membres de la CE, s'est mis en place un réseau permettant la constitution de collectifs *ad hoc* en fonction des besoins et des initiatives associant jeunes ou militants expérimentés selon les cas.

Le collectif s'est donné pour objectif de porter les revendications des jeunes diplômé-e-s et salariés-e-s, à travers des actions simples de communication et en utilisant les nouvelles technologies.

Les initiatives sur les salons de l'emploi ont permis des discussions avec des dizaines de jeunes diplômés, obligés de réaliser des guides et supports adaptés. Le site Internet a été rajeuni, l'adhésion avec cotisation en ligne proposée, la communication a pris un coup de jeune. La campagne des prudhomales 2008 s'en est ressentie avec des slogans du genre

« *Faites-vous plaisir, adhérez à la CGT* ».

Plusieurs initiatives médiatiques ont été montées : opération « *Réveil matin* » au Medef pour remettre les pétitions pour la RTT ; distribution aux universités d'été du Medef pour dénoncer les suicides au travail.

L'Ugict-CGT a pris place sur les réseaux sociaux (Facebook puis Twitter), utilisés comme vecteur d'informations et comme moyen d'inviter à des initiatives (rassemblement anti-précarité de jeunes diplômés le 15 avril 2010 à la Sorbonne - Campus pour l'emploi de septembre 2010).

Une formation de trois jours « *Comment syndiquer les jeunes diplômés ?* » a également vu le jour. Enfin, l'Ugict-CGT a fortement contribué à la préparation et à la réalisation de l'initiative « *Jeunes* » du congrès confédéral de décembre 2009 et à faire avancer l'idée que l'activité envers les jeunes n'est pas qu'une simple priorité, mais que la réponse à leurs besoins et leurs attentes doit être un axe stratégique de l'activité syndicale.

L'Ugict-CGT a poursuivi son activité sur la question des stages où un minimum légal a été obtenu et participe au Comité national de suivi des stages que le gouvernement a été obligé de mettre en place.

Les relations avec l'UNEF, l'UNL, Génération Précaire, Jeudi Noir, la CJC se sont poursuivies ou ont été nouées.

Le style « *Jeunes diplômés* » a marqué l'ensemble de la communication Ugict-CGT lors du mouvement social de l'automne 2010.

Notre perspective est de continuer et de multiplier les initiatives du réseau partout en France (fédérations, unions départementales, entreprises...), notamment *via* les salons pour l'emploi, les forums étudiants et des écoles qui permettent ainsi d'être visibles et reconnus, tout en augmentant le nombre de participants à la vie du collectif et le nombre de jeunes syndiqués.

Sur un plan culturel, l'Ugict-CGT a initié l'organisation de soirées-débats ouvertes à tous autour d'un livre et son auteur-e. Ces soirées utiles à la réflexion de tous sont aussi un moyen de plus de faire connaître l'Ugict-CGT.

II. – LISIBILITÉ DE L'UGICT-CGT

A-L'Ugict-CGT dans les initiatives et dans les luttes

1- La RTT et les élections prudhomales

Après l'élection de Nicolas Sarkozy à la présidence de la République, les attaques contre la RTT ont redoublé avec la tentative en 2008 de déréglementer encore plus les forfaits jours. L'Ugict-CGT a mené son action au plan juridique auprès des instances européennes concernées et dans les luttes en France, en initiant une campagne de pétitions et un rassemblement revendicatif marquant avec la CGC, en juillet 2008. Ces initiatives ont eu des répercussions positives sur le vote CGT aux prud'homales de décembre 2008 où l'Ugict-CGT réalise avec 17 % son meilleur score depuis l'origine de cette élection.

2-La retraite et le mouvement de l'automne 2010

Toute l'activité « *retraites* » s'est organisée autour d'un objectif central : apporter à l'encadrement la démonstration qu'il est possible de financer dès 60 ans un droit à retraite d'un montant garantissant la continuité du niveau de vie lors du passage de l'activité à la retraite et la parité d'évolution de ce niveau avec celui de l'ensemble des salariés tout au long de cette retraite.

Des outils dédiés ont été élaborés : une série de diaporamas permettant des présentations d'une heure à deux jours; des dossiers thématiques en lien les uns avec les autres; un numéro « *spécial retraites* » d'*Options*; une dynamique campagne de communication déclinée sous la forme d'un « *kit de communication* » : site Internet, affiches, flyer, l'ensemble décliné autour d'une signature « *60 ans à taux plein, j'y tiens* ». Trois clips vidéo, de sensibilisation, réalisés par l'Ugict-CGT, ont été mis en ligne sur le site et sur Youtube.

Sur le fond et sur la forme, l'Ugict-CGT a été en mesure de fournir des supports et des argumentaires adaptés lors du puissant mouvement de l'automne 2010 où des cortèges Ugict-CGT conséquents se sont formés dans les manifestations.

Un effort de formation avec des stages plus nombreux et décentralisés a été réalisé :

depuis mars 2007, près de 250 militants ont suivi les formations organisées. Ceci a permis de bâtir un réseau de correspondants retraite à disposition des organisations.

Dans ce même souci, l'Ugict-CGT a tout mis en œuvre pour accroître son poids dans les élections aux conseils d'administration des institutions Agirc et au sein même de son conseil d'administration. Il y a 7 ans, des 5 organisations habilitées à présenter des listes, l'Ugict-CGT réalisait le plus faible score. Aujourd'hui, alors que les conseils sont renouvelés tous les 4 ou 6 ans, l'Ugict-CGT se situe en troisième position et se rapproche de la CFDT Cadres. Ces résultats témoignent d'une rapide évolution de l'audience de l'Ugict-CGT, sur les questions de retraite.

S'agissant des négociations Agirc-Arrco de 2009, l'Ugict-CGT s'est inscrite dans tous les groupes de travail préalables pour orienter les travaux et le débat sur l'avenir de ces régimes. En effet, l'Agirc doit s'auto-financer pour garantir aux Ictam un taux de remplacement suffisant et ne pas les envoyer vers la capitalisation. Dans cette perspective un gros travail a été diligenté par l'Ugict-CGT pour le recouvrement des cotisations salariées des entreprises qui se refusaient de s'y affilier.

3-Des initiatives et des activités à l'échelle internationale

L'Ugict-CGT a poursuivi son implication dans Eurocadres, dans les manifestations impulsées par la Confédération Européenne des Syndicats (CES) et dans des contacts internationaux extra-européens notamment *via* UNI.

L'Ugict-CGT a obtenu, en 2009, de représenter la France au Comité exécutif d'Eurocadres et s'est impliquée notamment dans le réseau Start Pro (jeunes diplômés). Nous nous sommes également impliqués dans le renforcement d'Eurocadres avec l'adhésion de nouveaux membres (SNE-Sup-FSU).

En 2009, à Paris, nous avons pu construire une initiative sur le management européen responsable qui a permis de renforcer nos contacts avec des syndicalistes européens et populariser en France ce qui se réalise ailleurs.

Notre participation à UNI a permis de faire avancer la défense des revendications spécifiques et progresser l'idée d'une entité cadres au sein du syndicalisme international.

La participation à des manifestations européennes (Berlin, Bruxelles...) a permis de marquer notre attachement à un syndicalisme européen de luttes.

Hors d'Europe, nous avons notamment travaillé à la signature de protocoles de coopération avec le Sénégal et le Togo, avec la participation de syndicalistes de ces deux pays à des stages de formation à Courcelle.

L'établissement de liens réguliers avec la Fisenge (ingénieurs du Brésil) s'est concrétisé par son association à la motion que nous avons portée au congrès mondial d'UNI concernant la syndicalisation des cadres. Des liens ponctuels sont également noués avec des syndicats indiens.

Les revendications portées par l' Ugict-CGT

Nous portons et travaillons à faire partager au niveau européen/international les revendications de l'Ugict-CGT, notamment :

- la reconnaissance européenne des qualifications ;
- les garanties concernant la mobilité des salariés ;
- le management européen responsable ;
- l'égalité professionnelle hommes/femmes dans tous les pays ;
- l'indépendance des cadres face à la corruption.

4-La création d'un Institut d'Histoire Sociale de l'Ugict-CGT

Prenant appui sur l'existence et l'activité de son collectif « *Histoire* », l'Ugict-CGT a pris la décision de mettre en place son propre Institut d'Histoire Sociale (IHS). Il s'est doté d'un conseil d'administration qui lui a permis, notamment, de poursuivre le travail entrepris sur mai 1968 et d'engager un véritable travail d'archivage.

B- Une Ugict-CGT interprofessionnelle : changer le travail et ses conditions et aller vers un management alternatif

1-Santé au travail

À travers des initiatives et de nombreux communiqués, l'Ugict-CGT a dénoncé et médiatisé la souffrance au travail, conséquence

d'un mode de management mortifère, comme en témoignent les suicides au Technocentre de Renault et à France télécom.

Parallèlement, un travail de fond a été effectué par le collectif « *santé au travail* ». Il a permis aux salariés de prendre conscience de la différence entre travail réel et travail prescrit ainsi que des limites de cette contradiction qui engage leur santé. Cette démarche a été l'occasion d'une réflexion sur le travail émancipateur, de le mettre en perspective avec la responsabilité sociale de l'encadrement et d'affiner la notion de pénibilité pour nos catégories.

Une brochure « *Manifeste pour des services de santé au travail indépendants et efficaces* » a, par ailleurs, été réalisée par notre collectif « *médecins du travail* », collectif qui participe, avec la confédération, à impulser l'action pour une médecine du travail sortie du giron de l'employeur.

Un Accord National Interprofessionnel (ANI) a été signé sur le stress. Depuis mars 2009, il existe une obligation de mise en œuvre de l'ANI stress qui permet une évaluation des risques psychosociaux dans l'entreprise et représente un point d'appui pour notre activité.

2- Changer le travail

L'enquête « *Votre travail, comment le voulez-vous ?* » à destination des cadres et techniciens a recueilli 2 500 réponses, en septembre 2008, dans des entreprises et établissements très divers et nous a permis d'avoir leur avis sur leur vécu professionnel, leurs interrogations et leurs aspirations.

Des revendications phares sont remontées :

- la reconnaissance, au travers notamment du salaire et du déroulement de carrière, la santé au travail ;
- la formation (notamment sur les contenus) ;
- la RTT, les rythmes et les charges de travail ;
- les objectifs et les moyens d'exercice des responsabilités ;
- l'évaluation ;
- l'éthique professionnelle et le sens du travail.

Ce travail a nourri l'élaboration du livre « *Pour en finir avec le Wall Street management* ». Il a permis de susciter, dans la foulée, des initiatives professionnelles et territoriales très diverses.

3- Salaires, qualifications, formation : des axes essentiels pour une juste répartition des richesses produites et un travail de qualité pour tous

Un travail important a permis de prendre des positions sur les questions revendicatives salaires/qualifications, en lien notamment avec la campagne «*exigence salariale*» et au fil de l'actualité.

Les tracts et les affiches ont été largement diffusés. Les articles dans *Cadres Infos* furent des supports revendicatifs repris dans nos organisations. Nous avons organisé plusieurs journées d'études et répondu aux sollicitations d'organisations sur ces sujets permettant, notamment, l'appropriation des notions de qualifications et de compétences.

Pour donner plus de moyens revendicatifs à la reconnaissance des qualifications, nous travaillons actuellement à l'élaboration d'un module de formation syndicale.

Par ailleurs, nous ne pouvons pas dissocier la qualification de la formation professionnelle et de la formation initiale.

L'Ugict-CGT assure notamment le suivi des mandats CGT de la formation initiale à partir de BAC +2.

En ce qui concerne les IUT, ces différents mandats sont, pour notre organisation, l'occasion de faire valoir les intérêts des ICT et d'essayer d'éclairer, d'infléchir, de peser sur les orientations qui sont décidées. L'Ugict-CGT a été très active sur la réforme des IUT et de leur financement. Par son implication et ses relations nouées au fil du temps, l'Ugict-CGT a été la seule organisation à participer aux états généraux de l'association des directeurs d'IUT.

Notre activité dans les comités de suivi licence et master a montré le danger de la réforme du BTS et nous invite à travailler à la coordination de notre réseau pour un travail plus collectif, plus pertinent. Cette démarche justifie un pôle Formation initiale et continue à l'Ugict-CGT qui travaille en lien avec l'espace revendicatif de l'Ugict-CGT.

En ce qui concerne la formation professionnelle, nous avons engagé un travail de communication, notamment sur les droits des ICT. Un travail revendicatif spécifique

se met en place pour la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Le pôle Formation devrait permettre de travailler en articulation les problématiques de la formation initiale et de la formation continue.

4-Recherche, enseignement supérieur, emploi

L'Ugict-CGT a poursuivi son implication pour un traitement interprofessionnel des questions de recherche et d'enseignement supérieur. L'activité sur la recherche croise public et privé et a permis, après la bataille sur le Pacte de la recherche, de poursuivre l'action pour tenter d'infléchir une mise en place des pôles de compétitivité et des partenariats public-privé à sens unique pour le profit financier. Même si notre activité sur l'enseignement supérieur reste très générale, le travail en commun avec la Ferc et ses composantes a permis d'élaborer des propositions revendicatives opérantes demandant, par exemple, la présence des représentants du monde du travail dans les conseils d'administration et visant à éviter les pleins pouvoirs du Medef sur l'enseignement supérieur que lui donne la loi «*LRU*».

Dans la suite des initiatives du mandat précédent, une journée d'étude a été organisée sur le plateau de Saclay avec 75 participants venus de divers secteurs d'activité.

Des pistes apparaissent pour la suite : travailler sur les pôles de compétitivité, suivre le dossier Grand Paris, le plateau de Saclay, décider d'initiatives sur les jeunes précaires de la recherche publique et privée et de l'enseignement supérieur, travailler à l'interprofessionnalisation.

Grâce à ce travail, l'Ugict-CGT a pu élargir sa réflexion en matière de politique industrielle et de services. Des journées d'études et Rencontres d'*Options* ont été organisées sur «*Recherche et industrie, refondre l'industrie, industrie et écologie, industrie et collectivités*».

5-L'égalité professionnelle pour faire progresser l'ensemble du salariat

L'égalité salariale et les niveaux de pensions de retraite restent des thèmes forts que le collectif a travaillé afin de donner de la matière et une argumentation aux

camarades qui négocient dans les entreprises l'égalité professionnelle.

Plusieurs stages ont été organisés : sur les inégalités sexuées de carrières, sur la valeur des emplois et les inégalités salariales et sur les problématiques de stress des femmes de l'encadrement.

Les outils anti-discrimination, dont nous disposons maintenant dans les entreprises, doivent nous permettre d'amplifier notre activité sur une question cruciale pour notre syndicalisme comme pour l'entreprise.

Notre congrès doit être l'occasion de relancer l'activité du collectif qui repose sur trop peu de personnes, de créer une nouvelle dynamique en sollicitant la participation des camarades. Nous devons collectivement nous donner les moyens de mettre l'égalité professionnelle au centre des enjeux revendicatifs. L'actualité sur les retraites nous le démontre actuellement,

car si d'une part l'égalité professionnelle n'est que justice, elle est aussi un enjeu en matière de répartition de richesses et de cotisations sociales solidaires pour l'ensemble des salariés hommes et femmes.

6-Activité revendicative sur le travail social

L'activité confédérale sur le travail social s'appuie, en partie, sur le collectif Ugict-CGT des « *Professionnels du travail social* ».

Celui-ci a été particulièrement en pointe dans la bataille liée à la loi « *Prévention de la délinquance* » visant à transformer les travailleurs sociaux en délateurs ou auxiliaires de police.

Il poursuit son activité et propose une journée d'étude autour du thème « *le travail social peut-il résister au libéralisme ?* », avec deux axes « *sens et finalité du travail social* » et « *un management qui change la nature du travail* ».



III. – DIVERSIFICATION DE L'UGICT-CGT

A- Les pôles « Cadres » et « Techniciens »

Les travaux du pôle « *Cadres* » et du pôle « *Techniciens* » ont irrigué toute l'action revendicative de l'Ugict-CGT dans la bataille pour défendre la RTT et promouvoir un mode de management alternatif.

En ce qui concerne l'activité en direction des cadres, le baromètre CSA « *Réalités cadres* » a permis, chaque année, de bien appréhender et de communiquer sur l'état d'esprit des cadres.

L'enquête « *Votre travail, vous le voulez comment ?* » a nourri l'élaboration d'une Charte de l'encadrement.

Nous avons continué également notre implication dans l'IRESCA (Initiative pour la responsabilité sociale des cadres), que nous avons créée avec la CFDT Cadres, notamment, et avec laquelle une initiative sur le management alternatif devrait être construite en 2011.

Plusieurs débats et journées d'études ont été organisés dans des professions ou des localités autour de la Charte de l'encadrement et du livre sur le Wall Street management, souvent à partir d'une accroche sur la santé au travail et donnant lieu à la mise en place d'un dispositif pour développer l'activité spécifique.

Le stage « *Comprendre le management* » réalisé avec l'Institut du Travail de Strasbourg rencontre un succès soutenu et devient un outil pour la formation de responsables « *cadres* » dans les organisations de l'Ugict-CGT.

En ce qui concerne les professions techniques, l'activité interprofessionnelle a été plus difficile à animer.

L'enquête réalisée par l'Ugict-CGT auprès des techniciens de chaque fédération fut révélatrice. Nous avons mesuré combien il était nécessaire d'organiser une initiative d'échanges et de débats sur les problématiques des professions techniques pour remettre à niveau notre « *expertise* » sur ces professions. Le but est de mesurer et connaître les évolutions des contenus des postes de travail et des propositions revendicatives que les salariés de ces catégories, mais aussi nos unions fédérales,

sont en droit d'attendre de l'Ugict-CGT.

Afin de parvenir à une connaissance aussi fine que possible du positionnement, des problèmes et évolutions rencontrés par ces catégories, ainsi que de l'activité syndicale en leur direction, nous avons réalisé des entretiens avec 10 responsables d'unions fédérales.

Deux articles ont été publiés dans *Cadres Infos*, ainsi qu'un dossier dans *Options*.

C'est pour créer une nouvelle dynamique que les États généraux des professions techniques ont été lancés.

B - Les branches

Le bilan des branches de diversification décidées au 15^{ème} Congrès de l'Ugict-CGT est inégal.

Seule la branche « *Cadres supérieurs et dirigeants* » a un fonctionnement et une activité régulière.

Les branches « *Cadres de proximité* » et « *Personnels de haute technicité* » n'ont pas fonctionné, faute d'animateurs.

Les branches « *Commerciaux* » et « *Personnels éducatifs* » n'ont fonctionné qu'une partie du mandat.

Le collectif « *Cadres supérieurs et dirigeants* » est constitué d'un réseau de cadres supérieurs et d'un comité de pilotage. Un travail de recensement a été organisé dans différentes professions. Un blog a été créé ainsi qu'une lettre électronique. Deux initiatives nationales ont été réalisées, l'une au Conseil économique, social et environnemental, l'autre au ministère de la Santé sur le management et la gouvernance. Plus de 200 cadres supérieurs ont participé à ces initiatives dont *Cadres Infos* a rendu compte.

L'Ugict-CGT a participé également à des interventions locales : réhabilitation dans ses droits du directeur général de la santé de Douarnenez et soutien de trois directeurs d'hôpital qui ont gagné leur procès par rapport au harcèlement dont ils étaient victimes au CHU de Montpellier.

Pour les années 2009 et 2010, nous avons

privilegié la reconstruction de collectifs et de réseaux « *Cadres supérieurs* » dans les professions.

- **L'Ufmict Santé-Action social** a mis en place un collectif « *Directeurs* » avec un blog, après un travail important pour les élections professionnelles.
- **L'Ufict Services publics** a remis sur pieds un collectif « *Cadres supérieurs* » qui a initié plusieurs rencontres nationales et a obtenu de s'exprimer dans les revues et initiatives destinées à l'ensemble des cadres supérieurs territoriaux. Une newsletter et un blog sont également réalisés.
- **L'objectif pour 2010-2011** est de développer et consolider ces réseaux en mettant à disposition une newsletter interprofessionnelle pour les cadres supérieurs sur des thèmes appropriés.

Le collectif « *Commerciaux* » a tenu deux initiatives nationales, mais qui ont vu une participation très déséquilibrée : 90 % des participants provenaient en effet des personnels de la vente, les 10 % restant provenant de la FAPT, de la métallurgie et de la chimie. La réalité de la fonction commerciale est maintenant présente partout et nécessite de poursuivre un travail interprofessionnel.

Les commerciaux sont, par ailleurs, à la pointe des stratégies patronales en matière

de rémunération et ont tout autant besoin d'un travail syndical que d'autres catégories.

La branche « *Personnels éducatifs* » s'est réunie plusieurs fois et a intéressé des professionnels du privé et du service public, notamment des formateurs. Faute d'animateur et d'implication de toutes les parties concernées, nous n'avons pu faire la jonction et le croisement avec les réalités et les revendications enseignantes. La pertinence d'une telle branche, qui est en partie également sur le même terrain que les personnels socio-éducatifs, est à re-réfléchir.

La branche « *Personnels de haute technicité* » n'a pas vu le jour. Deux camarades sont néanmoins en charge et ont suivi les évolutions du métier d'ingénieur sur lequel une initiative sera nécessaire tant la prégnance du « *tout gestion* » percute aujourd'hui les formations techniques.

L'Ugict-CGT a par ailleurs été auditionnée pour la prise en compte des questions de santé au travail dans la formation des écoles d'ingénieurs.

Le travail interprofessionnel n'a pu se réaliser, non plus, autour des « *Cadres de proximité* ». Des initiatives sectorielles ont eu lieu sur le sujet chez les cheminots et dans l'énergie. La mise en place d'une branche Ugict-CGT concernant les agents de maîtrise et cadres de premier niveau, qui sont au cœur du management, demeure un objectif.



IV. – DÉPLOIEMENT DE L'UGICT-CGT

Les élections prud'homales ont été l'occasion d'initiatives, de débats sur l'activité et l'organisation spécifique et de campagnes de syndicalisation.

Le résultat obtenu a montré une progression tant chez les techniciens que chez les cadres. Le fait d'avoir obtenu le meilleur score depuis l'origine des prud'hommes dans nos sections cadres a révélé les potentialités et rendu possible l'objectif de devenir le principal syndicat dans toutes les catégories, y compris chez les cadres.

Les résultats des prud'homales font apparaître que les endroits où nous déployons une véritable activité spécifique tirent nettement notre score vers le haut.

Le nombre d'affiliés à l'Ugict-CGT progresse de 1 % par an en moyenne et atteint 72 500 en 2009.

L'Ugict-CGT s'est impliquée dans les débats du 49^{ème} Congrès confédéral pour que la question de l'activité et de l'organisation spécifique soit intégrée dans la réflexion sur la réforme des structures de la CGT.

Une commission *ad hoc*, décidée par la commission exécutive de l'Ugict-CGT, a fourni un travail approfondi qui a contribué positivement aux débats et décisions du congrès confédéral. L'orientation est de réfléchir, dans toute la CGT, aux formes

d'organisation les plus adaptées pour mener l'activité spécifique.

Des expériences contradictoires ont lieu : disparitions d'unions fédérales ou de commissions départementales à certains endroits, créations dans d'autres. Le mouvement de l'automne 2010 et les échéances de la loi sur la représentativité accentuent la nécessité de mettre en place des formes efficaces et partagées d'activité avec les ICT. Le choix de doter systématiquement chaque département d'un correspondant Ugict-CGT s'est avéré peu concluant.

Les différents modules de formation thématiques ou généraux, qu'a mis en place l'Ugict-CGT, sont des atouts précieux pour construire et développer des dispositifs spécifiques appropriés et former les militants nécessaires.

La transformation d'*Options* en mensuel, en même temps que sa rénovation appréciée depuis notre dernier congrès avec son expédition à tous les syndiqués, constitue un élément de cohésion, de visibilité, d'information et de formation impératif pour notre organisation. D'une diffusion de 27 000 exemplaires en 2007, nous adresses aujourd'hui *Options* à 55 000 syndiqués. Il reste 17 000 adresses à recouvrer. Un travail en parallèle s'effectue pour les adresses électroniques afin qu'une communication plus rapide et interactive puisse s'établir.

