

SOMMAIRE

CADRES :

Ne pas être les artisans d'une servitude dissimulée!

EDITO

Jamais, au cours de leur courte histoire, nos acquis sociaux, c'est-à-dire ceux des personnels du secteur de la santé et de l'action sociale, n'ont été autant attaqués par les politiques de restrictions budgétaires mises en place par nos derniers gouvernements. Ici ou là, les accords ARTT sont remis en cause, les postes de cadres de nuits sont supprimés, les heures supplémentaires ne sont plus prises en compte.

Jamais nous ne nous sommes senti-e-s autant menacé-e-s par la dégradation de nos conditions de travail, par la casse du lien que nous entretenons chacun avec notre identité professionnelle et par la détérioration du climat relationnel dans nos équipes.

À nouveau, la question du temps libre pour les employé-e-s, celle de la nécessaire séparation entre la vie au travail et la vie privée se trouble, se brouille, sous l'effet de pratiques de « management » porteuses « d'exigences outrancières » que nous, les cadres, actons auprès des personnels au nom d'une stratégie décidée par d'autres.

Le message de l'indispensable maîtrise du budget de la santé, des dépenses publiques, le contrôle du

déficit de l'état est devenu davantage que ce qu'il est réellement, c'est-à-dire un choix idéologique parmi d'autres. Mais, la propagande actuelle en fait une pensée messianique, une évidence sacrée qu'il serait mal vu de questionner, sinon à vouloir passer pour un idiot. « Il faut faire des économies, des

contraintes financières pèsent sur nous, nous ne pouvons pas faire autrement ! » Nous sommes un peu comme les marins du Moyen-Age qui devaient composer avec cette idée que la Terre était plate ! Cela impactait forcément leur capacité à imaginer d'autres voies pour leurs voyages et limitait la possibilité d'ouvrir de nouvelles routes maritimes. Pourtant, c'était faux. Aujourd'hui, nous dit-on, il n'y a plus d'argent pour les services publics, pour l'action sociale, c'est la crise, sauf que... évidemment, c'est faux là aussi. Les bénéfices du CAC 40 n'ont jamais

été si importants ! C'est sur la base de cette manipulation des masses que se construit la « Loi de Modernisation de « notre » système de santé ». Au passage, notons que dès qu'il faut payer, renflouer, rembourser, ça devient « à nous ». Ainsi durant la crise économique de 2007 et 2008, il fallait sauver « notre » système bancaire. Nous voyons ce qu'il en est aujourd'hui.



STOP

**LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL
C'EST PAS UN METIER**

Alors, que propose cette loi ? Elle propose de créer, entre autres des Groupements Hospitaliers de Territoires et de mutualiser les moyens.

Le maître mot est lâché : MUTUALISER ! Je mutualise, tu mutualises, nous mutualisons, vous mutualisez... les locaux, le personnel, les outils, les patients !

La mutualisation, c'est l'avenir, le nouvel oxygène. Mutualisons-nous ou mourrons ! Mutualisons vie professionnelle et vie privée, décidons de la mise à disposition 24h sur 24h du personnel sur tout le territoire de santé. Repoussons l'âge de départ à la retraite *ad vitam æternam* puisque de toute façon, même à la maison, nous resterons en prise avec notre employeur !

Ainsi, de pertes de repères en perte de sens, en passant par la rationalisation à tout prix, le mépris du personnel et une organisation baroque de notre travail, nous participerons à l'épuisement des salarié-e-s, nous augmenterons la souffrance au travail et maltraiterons institutionnellement des professionnels qui font un travail reconnu et formidable.

De cet avenir-là, à la CGT, à l'UFMICT-CGT, nous n'en voulons pas. Plus que jamais nous avons besoin d'un encadrement éclairé, habitué à penser par lui-même,

réfléchi, qui s'émancipe de ce discours libéral de pacotille.

Les cadres, parce que nous avons une action susceptible d'impacter favorablement ou pas la vie de bon nombre de salariés, nous sommes dans l'obligation d'ouvrir les yeux et de réfléchir à un modèle différent, à des solutions différentes que celles instaurant la mise en place d'une politique d'austérité sauvage, et couteuse.

Mais c'est également le devoir de tous, des ouvriers aux infirmières, des ASH aux médecins, des adjoints administratifs aux directeurs, de réfléchir à l'ouverture de nouvelles voies, de concevoir de nouveaux horizons, en dehors du carcan habituel d'une pensée qui se prétend bienveillante en essayant de se légitimer dans le déploiement d'un discours creux sur les RPS (risques psycho-sociaux) !

Le syndicalisme, le militantisme sont des outils pour y arriver. La CGT et son UFMICT-CGT sont des lieux pour le faire. Ils ne sont pas les seuls, mais ils sont ceux que nous avons choisis.

Laurent LAPORTE
Membre du bureau et de la Commission Exécutive de l'UFMICT
Cadre de Santé au Centre Hospitalier de Cadillac

La souffrance au travail, tentative d'explication.

La question de la parole ou de l'expression des salarié-e-s qui est actuellement entravée est au cœur de la souffrance que vivent chaque jour les employés, mais plus largement l'ensemble du pays puisque le nouveau mode de gestion d'équipes appelé management et sa manière de penser ont envahi toutes les sphères de la société. Comment ce phénomène s'est-il développé ?

► Un équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Durant la période du développement industriel, l'équilibre entre la vie au travail et la vie personnelle s'est tout d'abord construit dans un rapport totalement défavorable aux ouvriers. Peu à peu, les luttes sociales ont permis un rééquilibrage, sans jamais atteindre cependant une égalité dans le rapport de force. Citons les plus exemplaires de ces conquêtes, le droit pour les ouvriers et employés de se regrouper en syndicats afin de se défendre face aux employeurs, les élections professionnelles et les instances dans lesquelles les représentants des salarié-e-s défendent leurs intérêts face aux employeurs, les congés

payés... Plus largement, des progrès sociaux sont apparus, comme l'égalité d'accès aux soins avec la Sécurité Sociale, le droit à la retraite, le droit de vote pour les femmes, etc... Et, qui revient en force actuellement, l'exigence d'un salaire décent pour vivre !

Un premier rééquilibrage s'est fait suite à la crise de 1929, puis un second après la seconde guerre mondiale.

► Les droits des salariés

Ainsi, progressivement, en contrepartie de l'acceptation de se mettre au service de son employeur et en échange d'un salaire pour son temps de travail, l'employé-e a acquis des droits sociaux qui ouvrent sur du temps libre et de repos. Bien que ces progrès aient été

entrecoupés de forts reculs durant les deux périodes de guerre, ils se maintiennent encore largement.

Cependant, nous abordons depuis une vingtaine d'années une lente érosion qui a débuté par la volonté des acteurs politiques de changer les valeurs organisatrices de notre société. Cela s'est fait à partir de l'année 1983 avec le changement de ce que l'on appelait déjà « *le tournant de la rigueur* » sous le gouvernement socialiste de François Mitterrand. **Ce changement a permis de faire pénétrer dans les structures de formation telles que les grandes écoles, les idées libérales selon lesquelles l'État doit être géré comme une entreprise.**

► **La financiarisation du monde du travail**

Sous la forte influence des idées libérales durant les années 1980 et les décennies suivantes, nous avons assisté à la transformation du pouvoir détenu jusqu'alors par la puissance industrielle en une puissance financière inégalée à ce jour. Progressivement, les modes de gestion des grands groupes industriels internationaux, associés aux outils informatiques, ont été appliqués à la gestion des politiques publiques puis se sont brutalement introduits dans toutes les Fonctions publiques.

Le « toujours plus de gains » de la puissance financière a imposé le concept de compétitivité qui conduit à rechercher toujours plus de performance et de compétition chez les employés grâce à une modernisation de l'organisation du travail. **C'est ainsi que la servitutededéparts'est doublée d'une obligation d'adhésion aux valeurs de compétition.**

► **L'aliénation de l'employé**

L'employé a le souhait de bien faire son travail quand il se met au service de son employeur, mais très rapidement, il se retrouve confronté à des contradictions entre sa logique professionnelle et celle de son entreprise ou de son administration.

L'autonomie dont il a besoin pour réaliser son travail est maintenant accordée très largement par les employeurs qui s'arrogent en revanche le droit de fixer les objectifs sans tenir compte des conditions de sa réalisation.

Lorsque cette autonomie est apparue dans la nouvelle organisation du travail, les salarié-e-s n'ont pas perçu immédiatement le danger de mutation du pouvoir en leur défaveur. La volonté de bien faire son travail a ainsi été mise en défaut par l'adhésion implicite aux valeurs de compétition de l'entreprise. Le salarié se confronte à une absence de maîtrise de ce pouvoir qui le dépasse.

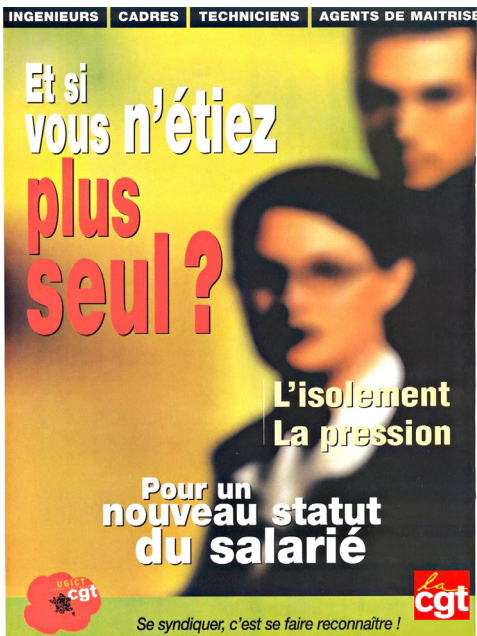
L'aliénation de l'employé s'est construite sur un pouvoir qui s'est éloigné pour être une entité

extérieure abstraite. **Ainsi, le marché prend la place de l'autorité dans le processus de production.** Cette notion de marché, le salarié l'intègre comme si elle était une donnée naturelle. Ainsi, c'est le marché qui impose des prix bas, une pression sur les délais, des horaires en hausse, des salaires de plus en plus faibles et des chômeurs en grand nombre, conséquences de la mise en concurrence et de la compétitivité.

► **L'instrumentalisation du temps personnel**

Non seulement le travail est source d'exploitation, mais le temps libre, qui était une conquête et appartenait à l'individu pour se réaliser et s'enrichir culturellement, est maintenant totalement récupéré par les industries du loisir qui en font leur mission première. Ce temps libre est devenu convertissable en argent et génère des profits considérables. Dans le loisir, le divertissement est un objet marchand de telle manière que le but est d'occuper la part disponible de cerveau pour y faire entrer le message publicitaire, sous prétexte de nous sortir de l'ennui pour





consommer tout ce qui se vend. L'employé est ainsi pris au piège alors même lorsqu'il souhaite se détendre.

Autrefois, l'ouvrier était un prolétaire corvéable au service d'un capitalisme qui accaparait son corps, aujourd'hui, nous avons affaire à un consommateur-travailleur au service d'un capitalisme financier qui accapare non seulement son temps, mais également sa tête pour orienter ses goûts et lui faire acheter tout ce qui est objet de consommation.

La servitude n'est pas l'apanage des catégories subalternes. En effet, le travail dissimulé s'invite au cœur du loisir et en particulier dans les professions intermédiaires, cadres et professions intellectuelles supérieures qui décrochent de plus en plus difficilement du travail. Les employeurs séduisent les employés en mettant à leur disposition des portables et ordinateurs professionnels dernier cri. **Ainsi, la nouvelle organisation du travail demande un engagement personnel du salarié au travail qui se complète insidieusement par l'intrusion du travail dans sa vie privée.**

Le piège s'est refermé sur le monde du travail quelle que soit la catégorie. L'environnement économique maintenant transnational n'offre plus aux salarié-e-s les outils d'expression d'un contre-pouvoir construits à l'échelle de l'entreprise ou à celle du pays.

► **Refonder une nouvelle identité**

L'identité du salarié est bouleversée. Il se modèle sur le marché financier. Il gère et optimise sa progression de carrière, il gère ses loisirs, il gère sa santé... Son identité est devenue polyvalente, flexible et incertaine comme le marché du travail piloté par les décideurs financiers à la recherche du profit maximum.

L'employé n'a d'autre choix que de s'affranchir de ce lien qui lui fait perdre ses repères et sa conscience pour redéfinir de nouveaux droits de protection du travail. **Le droit à la déconnexion des nouvelles technologies liées au travail durant son temps libre doit s'affirmer davantage. Compte tenu des gains de productivité, le temps de travail peut être plus court pour davantage de temps libre à sanctuariser. Enfin, les employés doivent reconquérir les pouvoirs de décision pour s'affirmer en qualité d'acteurs essentiels dans l'organisation du travail. Ce sera le prix de la reconquête pour redevenir pleinement citoyen.**

Gilles Métais
Psychologue UFMICT-CGT



Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite : prendre contact me syndiquer

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Téléphone : Email :

Entreprise (nom et adresse) :

Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr

Fédération Santé et Action Sociale - Case 538 - 263 rue de Paris 93515 Montreuil CEDEX - ufmict@sante.cgt.fr - Tel : 01 55 82 87 57

