

SOMMAIRE

Page 2 : L'autonomie comme promesse d'émancipation.

Page 3 : L'individualisation des rapports au travail.

Page 4 : La précarisation subjective via la pratique du changement permanent.

L'humanisation, la rentabilité, le coût...

CHERCHEZ L'ERREUR !

EDITO

Dans son émission « Envoyé spécial » du 7 septembre 2017, Elise Lucet par l'intermédiaire du reportage de Julie Pichot, « L'hôpital public, la loi du marché » a mis en évidence l'extrême malaise de nos structures sanitaires.

Au-delà des drames abominables vécus par les personnels, leurs familles et les patients.e.s, deux éléments ont attiré l'attention : les personnels soignants ont témoigné à visages floutés et leurs voix ont été déformées.

Comment en sommes-nous arrivés là ? À ce niveau de maltraitance, où le simple fait de s'exprimer relève du danger vital ? Ce statut de témoins protégés évoque l'imaginaire des procès pénaux lors desquels les témoins mettent leur vie en péril sur le simple fait de témoigner. Y a-t-il vraiment danger ?

Oui, visiblement nos collègues se sentent en péril ! Une pression pèse sur eux, une menace qui les pousse à se dissimuler pour témoigner. Les plans sociaux se succèdent à l'hôpital, chacun se demandant quand son tour viendra.

La précarité, par le recrutement en CDD, devient la règle. Quand les directeurs évoquent nos structures, c'est avec une calculatrice à la main... Ils comptent au lieu de penser, ils humilient au lieu de respecter et ils en perdent leur dignité (et la nôtre avec).

Quand les directeurs évoquent nos structures, c'est avec une calculatrice à la main... Ils comptent au lieu de penser...

Les voix brouillées de soignantes renvoient à la langue de bois des directeurs interrogés, mis à part celle du directeur parti prématurément à la retraite. Les voix déformées de nos collègues portent un accent de vérité, alors que les voix claires mais ô combien mensongères et cyniques des directeurs paraissent artificielles

et fausses. À croire qu'à Rennes, ville où se situe leur école, l'apprentissage de la langue de bois est une option obligatoire en cette période de rentrée. Ils pourront convoquer ainsi et à tout bout de champ, les fatalités qui légitiment cette casse du système de santé : la mondialisation, le déficit public, la rentabilité, le coût des salaires, la nécessaire humanisation des services. Cherchez l'erreur.

Laurent LAPORTE
Cadre de santé,
Commission Exécutive et Bureau de l'Ufmict-CGT.

► **L'autonomie comme promesse d'émancipation**

→ **L'autonomie revendiquée par les salariés est détournée par les organisations managériales de façon à permettre aux employeurs de demander aux salariés de faire d'eux-mêmes l'usage le plus rentable possible en utilisant les outils organisationnels suggérés ou imposés. Ainsi, en cas d'arrêt de travail, les soins en effectifs minimum sont réalisés quand même.**

La nouvelle gouvernance et le découpage en pôles sont des exemples qui illustrent cette situation. On fait croire aux cadres qu'ils auront les moyens suffisants pour faire fonctionner les services, qu'ils seront libres de s'organiser comme ils le souhaitent alors que dans les faits, ils gèrent la pénurie. Ils mettent en œuvre une politique de contraintes sur leurs équipes au mépris des droits des agents et de la réglementation. Au final plus les équipes travaillent en sous-effectif sans se plaindre, plus les cadres sont valorisés.

Cette méthode transforme les cadres de pôles en petits chefs d'entreprises. Sans aucun levier sur les moyens et pour répondre aux objectifs de rendement ou de continuité des soins, ils mettent alors en œuvre des stratégies managériales qui se révèlent bien souvent déliées des contraintes de la Loi.

Ces nouvelles organisations se construisent à partir de l'idée selon laquelle, dans le travail, il n'y aurait que des acteurs égaux tenant des rôles complémentaires, dans la perspective d'atteindre un but commun.

Le milieu hospitalier avec ses enjeux de pouvoir et sa hiérarchie très prégnante est la démonstration du contraire.

Il s'agit donc d'une manipulation visant à faire croire que les intérêts des salarié.e.s sont identiques à ceux de l'institution. Or, rien n'est plus faux.

Pour éviter toute forme de contestation, un sentiment de culpabilité est cultivé par les responsables afin de contraindre les soignant.e.s à tout accepter, en leur ôtant toutes velléités revendicatives.

La pression qui s'exerce sur le travailleur est rendue – un temps – supportable par l'image valorisée de lui-même qui lui est renvoyée : celle d'un individu engagé dans la course au

dépassement permanent de ses limites. En ce sens, l'évaluation annuelle est l'outil utilisé pour arriver à ce résultat.

Une relative autonomie dans le travail devra donc être payée au prix fort : avoir à relever en permanence des défis, devoir montrer qu'on est à la hauteur, mais sans avoir la possibilité de peser ni sur les objectifs ni sur les moyens.

Quant à la liberté, elle se confond, dans ces circonstances, avec la licence accordée au sujet de solliciter son corps au-delà de ce qu'il peut. Le travail en 12 heures en est un exemple, de même l'alternance jour/nuit.



👉 **NOTRE CONSEIL :**

→ **Tous les choix sont discutables, surtout ceux visant à faire des économies tout en maintenant la même charge de travail.**

→ **Evitez d'être captif du discours ambiant.**

→ **Construisez des contrepouvoirs syndicaux renforcés.**

Collectif cadres de l'UFMICT
A partir du "Manuel de survie au management"
réalisé par l'UFICT.

► L'individualisation des rapports au travail

→ Quarante ans de chômage de masse et la peur de perdre ou de ne pas trouver d'emploi ont engendré des postures de soumission et l'acceptation d'une mise en compétition qui ne semble pas avoir de limites. « Si vous n'êtes pas contents, la porte est ouverte, il y en a 200 qui sont prêts à prendre votre place »...

Ce processus se décline aussi dans la Fonction Publique Hospitalière qui a longtemps protégé ses agents grâce à son statut. Mais celui-ci est désormais attaqué de toutes parts et les logiques individualistes se répandent maintenant profondément : désarticulation des emplois et des positions statutaires, concurrence des contractuels, primes au mérite ou aux résultats, emplois fonctionnels, reçus-collés, entretiens individuels d'évaluation, gestion par objectifs, *lean-management*, etc.

Les nouvelles directives managériales fabriquent un dispositif de capture de nos subjectivités pour que nous nous consacrons toujours plus aux objectifs fixés arbitrairement par un très petit nombre de personnes qui ne connaissent plus rien du travail concret qu'il nous est demandé de faire.

Les gratifications matérielles ou symboliques sont généralement présentes au début du processus, mais finissent rapidement par être supplantées par les pressions et les menaces.

Le collectif de travail a toujours été une ressource pour résister à cette mise en concurrence. Sans avoir besoin de dispositif d'évaluation formalisé, lorsqu'on travaille ensemble, nous mesurons l'investissement des uns et des autres, nous savons jusqu'où aller pour faire bien sans trop s'exposer à la souffrance et au mal-être.

C'est donc en nous isolant que la compétition est organisée, en laissant penser que l'autre est prêt à tout. Ou que lui ne souffre pas. Ou encore qu'il est plus efficient. Pour en arriver là, les institutions mettent en place des normes fabriquées, des dogmes : polyvalence, poly-compétence, flexibilité.

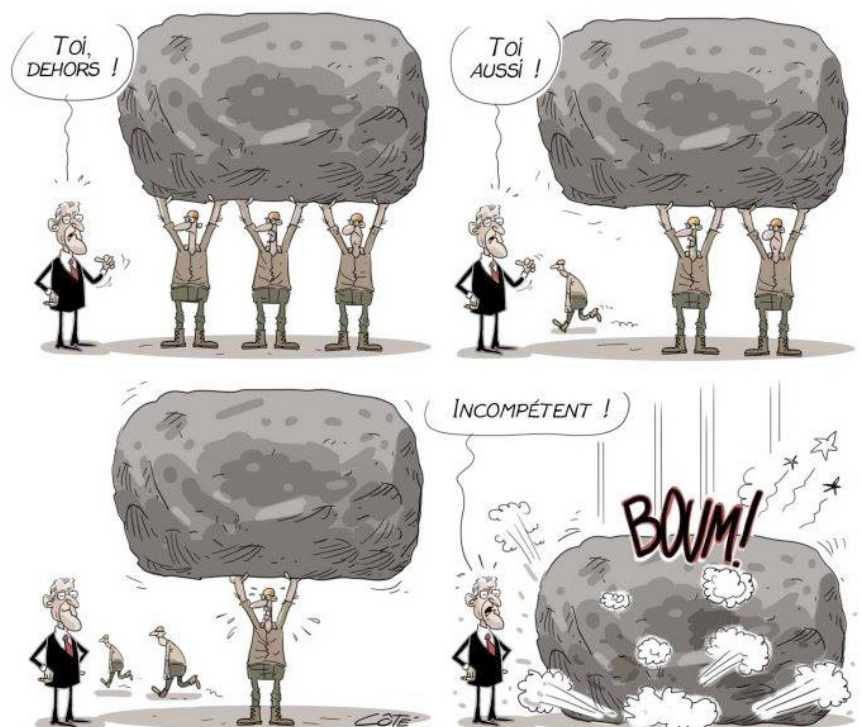
C'est ainsi que se déplace le curseur de ce qu'il faut supporter pour travailler. Jusqu'à ce que cela craque !

👉 NOTRE CONSEIL :

→ **Rompez l'isolement. Construisez des collectifs, comparez vos missions, vos salaires, ce que vous devez endurer. Cela peut provoquer des résistances communes.**

→ **Et syndiquez-vous pour créer d'autres normes que celles imposées par une soi-disant guerre économique. Des normes de conditions de vie, au travail et en dehors, qui permettront de ne pas perdre sa vie à la gagner.**

Collectif cadres de l'UFMICT
A partir du "Manuel de survie au management"
réalisé par l'UFICT



► La précarisation subjective via la pratique du changement permanent

► Pour asseoir son autorité et tenter de placer les salarié.e.s en situation « d'autoexploitation », le « management » pratique la déstabilisation systématique. Parallèlement à la précarité matérielle, la précarité subjective définit l'insécurité psychique dans laquelle les salarié.e.s peuvent alors se retrouver.

Les directions s'emploient pour cela à créer un climat hostile : les agents ne doivent pas se trouver en situation de maîtriser leur travail ni de développer avec leurs collègues, leur hiérarchie ou même leurs patients, des relations de complicité qui leur permettraient de s'économiser. Les changements aboutissent à une perte des repères professionnels, à des désapprentissage successifs. Alors que le travail est devenu plus compliqué et l'environnement plus incertain, l'expérience accumulée n'est plus d'aucun secours.

Le changement permanent, présenté comme une vertu en soi, comme un signe de progrès par opposition aux routines, rigidités, pesanteurs, prend la forme de restructurations incessantes, de réorganisations systématiques, de recompositions continues de métiers, de fusions, d'externalisations de redéfinitions de missions, de mobilités systématiques imposées, de changements de logiciels, de déménagements...

Les réformes quasi permanentes fournissent un cadre juridique et renforcent cette volonté de précarité subjective. Elles offrent aux « managers » des « terrains de jeux » qui sont extrêmement coûteux pour certains salariés. Leurs sont imposés des changements d'employeurs et de conditions de travail très fréquents et sur lesquelles ils n'ont aucune prise. Les structures de dialogue social qui sont installées sont en réalité des coquilles vides.

Ce bouleversement continu, qui place les cadres et les agents dans une tourmente permanente, vise à valoriser toute une ingénierie de procédures, de méthodes, de techniques (le management), de standards, auxquels il n'y aurait plus qu'à se référer. C'est le règne des protocoles.

LE MESSAGE EST CLAIR :

« RANGEZ VOTRE PROFESSIONNALISME, VOTRE EXPÉRIENCE, VOTRE HISTOIRE, ET CONFORMEZ-VOUS AUX MÉTHODES QUE D'AUTRES ÉLABORENT POUR VOUS ». LE TRAVAIL N'A PAS À FAIRE DÉBAT.

C'est ainsi qu'on cherche à nous déposséder toujours davantage de notre capacité de juger, de penser et de décider au profit de structures bureaucratiques installées pour désamorcer par avance la possibilité même d'une référence au sens que chacun recherche dans son travail.

👉 Notre conseil :

➔ **La réappropriation du travail nécessite de laisser les agents et les cadres peser sur celui-ci en fonction de leurs qualités professionnelles en mettant en place des organisations qui prennent en compte leurs compétences.**

➔ **Imposez-vos connaissances professionnelles !**

Collectif cadres de l'UFMICT
A partir du "Manuel de survie au management"
réalisé par l'UFICT.



Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite prendre contact me syndiquer

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Tél : Email :@.....

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

