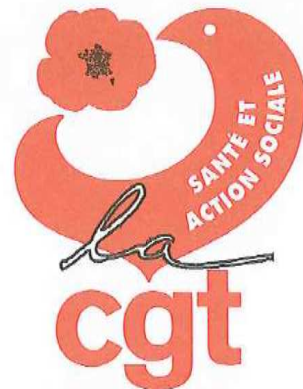


Bulletin Fédéral



Infos actualités fédérales sur Site Internet : www.sante.cgt.fr - E-mail : com@sante.cgt.fr

Pour le progrès social

Ensemble dans l'action le 9 avril

L'annonce de chiffres record du chômage et l'hémorragie des emplois industriels vont continuer de plonger des millions de salariés dans la précarité et l'incertitude, mettant en première ligne les jeunes, les femmes et les seniors.

Alors que la période de crise appelle des mesures de protection des droits des salariés et une réorientation de la stratégie des entreprises en faveur de l'emploi et des salaires, les dispositions contenues dans l'ANI du 11 janvier 2013 vont aggraver la situation déjà créée, en offrant encore plus de flexibilité aux employeurs.

Pour la CGT, le changement de cap en matière de politique d'emploi et de garanties sociales pour les salariés est d'une absolue nécessité.

C'est pourquoi, après la forte mobilisation du 5 mars qui a réuni 200 000 manifestants dans 175 cortèges et rassemblements, la CGT appelle l'ensemble des salariés du privé comme du secteur public, des retraités et des privés d'emploi, à une nouvelle journée de grèves et de manifestations le mardi 9 avril 2013 pour empêcher la transposition dans la loi du contenu de l'ANI du 11 janvier. La parole de la CGT, portée dans l'opinion publique et auprès des parlementaires, perturbe déjà la stratégie du MEDEF.

La CGT invite ses organisations à tout mettre en œuvre pour continuer d'informer, et débattre le plus largement possible d'ici le 9 avril avec tous les salariés du contenu de l'accord et des propositions alternatives de la CGT en faveur d'une sécurité sociale professionnelle. La CGT et ses militants vont poursuivre les rencontres avec les parlementaires dans les tous prochains jours afin de leur démontrer la nocivité de l'accord pour les salariés et son inefficacité en matière économique.

La CGT invite toutes ses organisations

**à créer les conditions
du rassemblement le plus large.**

Numéro **2013/10**
Vendredi 29 mars 2013

Edito	Page 1
Adresse aux salariés confédérale	Pages 2-3
Personnels malmenés 4 pages UFMICT	Pages 4-7
Déroulement du CNF des 11 et 12/04	Page 8



Périodicité : Hebdomadaire
N° 2013/10
Imprimé par nos soins
Fédération Santé Action Sociale
263, rue de Paris 93515 Montreuil cedex
Directeur de Publication : Bruno JARDIN
N° commission paritaire : 0717 S 06134

FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE

263, rue de Paris, case 538 • 93515 Montreuil Cedex • Télécopie : 01 48 57 56 22



Adresse aux salarié-e-s Tous ensemble pour le progrès social

Les syndicats de la Confédération Générale du Travail, réunis en congrès à Toulouse, s'adressent à vous.

Au quotidien, nos conditions de vie et de travail se dégradent.

En France, en Europe et dans le monde, la crise et ses conséquences sont d'une violence insupportable.

Les politiques d'austérité mises en œuvre par les gouvernements nourrissent la crise et plongent les peuples dans la misère, réduisent les droits sociaux, s'attaquent aux libertés fondamentales, généralisent l'insécurité sociale.

Les travailleur-se-s et les peuples sont mis en concurrence. Ces politiques alimentent le cercle vicieux de la crise et renforcent le désespoir. La désignation de boucs-émissaires alimente les peurs et les replis identitaires. La CGT poursuivra résolument son combat contre le racisme et la xénophobie.

Cette crise n'est pas pour tous : Les actionnaires continuent à engranger le profit et l'argent facile.

La crise, celle du capitalisme, est d'abord le fruit d'une dévalorisation du travail.

L'issue progressiste à la crise exige une autre répartition des richesses, la reconnaissance, la revalorisation du travail.

Le patronat a déclaré la guerre au monde du travail.

Il profite de la crise qu'il a provoquée et impose des régressions sans précédent : dégradation des conditions de travail, flexibilité accrue, précarisation de l'emploi, suppressions d'emploi, baisse des rémunérations, répression syndicale...

La CGT condamne avec force toutes les formes de répressions, de discriminations, de remise en cause du droit de grève et de l'exercice du droit syndical.

La CGT réclame l'amnistie de tou-te-s les syndicalistes et des défenseurs des droits injuste-

ment condamnés, dans le cadre de leur activité syndicale.

La CGT exprime sa solidarité avec tous les salarié-e-s d'ores et déjà engagé-e-s dans les luttes et appelle l'ensemble du monde du travail à se mobiliser pour le progrès social.

Pour sortir de la crise, exigeons une autre répartition des richesses pour le travail, le plein emploi, l'augmentation des salaires, un système de protection sociale solidaire.

Pour sortir de la crise, imposons le maintien et le développement des activités et de l'emploi industriel, la reconquête des politiques publiques, des services et de l'emploi publics.

Pour sortir de la crise, gagnons un statut du travail salarié et une sécurité sociale professionnelle avec un socle de droits attachés à la personne, transférables et garantis collectivement.

Pour sortir de la crise, construisons un autre modèle économique, social, humain et écologique.

Ensemble, élevons le rapport de forces pour rompre avec les politiques libérales.

Nous sommes résolus à créer les conditions de l'unité du monde du travail, des femmes comme des hommes, des jeunes comme des retraité-e-s, des ouvrier-ère-s comme des cadres, des salarié(e)s précaires, des migrants, des privés d'emploi.

Pour que ça change vraiment, la CGT est disponible pour construire avec vous, votre syndicat, les mobilisations pour le renforcement des solidarités, un syndicalisme de lutte, de conquête, de transformation et de progrès social.

La CGT réaffirme sa volonté de travailler à un syndicalisme rassemblé pour favoriser les convergences d'actions dans la durée, du niveau local, au plus près des lieux de travail jusqu'à l'international.

Elle décide de faire du 1^{er} mai, journée internationale du travail, une journée de lutte et de manifestations.

À l'échelle européenne, la CGT poursuivra la construction du processus de mobilisations en convergence avec tous les salarié-e-s.

Au plan national, la CGT appelle les salarié-e-s à se mobiliser :

- pour la reconquête de la Sécurité sociale et la garantie de son financement solidaire fondé sur le travail ;

- Pour une réforme ambitieuse du système de retraite par répartition, avec un âge d'ouverture des droits dès 60 ans, la prise en compte de la pénibilité, un niveau de pension d'au moins 75 % du salaire, au moment où le gouvernement annonce l'ouverture d'une concertation sur une nouvelle réforme dès la fin de ce printemps.

Dans l'immédiat, il faut empêcher la transposition dans la loi de l'accord minoritaire, faussement nommé « Sécurisation de l'emploi », qui dynamite quarante ans de droit du travail en France.

Moins de droits pour les salarié-e-s, plus de liberté de licencier pour les employeurs : c'est non ! Disons le tous ensemble.

Pour que ça change vraiment, dès maintenant, toutes et tous **dans l'action, en grève et en manifestations lors d'une journée nationale le mardi 9 avril 2013.**

La crise c'est eux. La solution c'est nous. TOUS ENSEMBLE !

Cette adresse aux salarié-e-s a été adoptée par les délégué-e-s des syndicats CGT au 50^e Congrès de la CGT à Toulouse le 22 mars 2013.

Vous ne voulez pas en rester là ! Ensemble, dans le syndicat, nous serons plus fort.

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : Prénom :

Adresse :

.....

Code postal : Ville :

Téléphone : Courriel :

Age : Profession :

Entreprise (nom et adresse) :

.....



Bulletin à renvoyer à La CGT, espace Vie syndicale, case 5-1, 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex, téléphone : 01 48 18 84 72, fax : 01 48 51 51 80, courriel : orga@cgt.fr. Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr



Santé, Action Sociale

ATTENTION !

Personnels malmenés



La souffrance

Depuis la dernière décennie, la souffrance est de plus en plus fortement associée au mot travail.

Si une certaine préoccupation des pouvoirs publics accompagne l'association des termes « travail » et « souffrance », rien n'est dit officiellement de ce qui a engendré le phénomène, bien que de nombreuses études montrent le lien entre la souffrance engendrée et les nouvelles



Dimension économique et rentabilité dans le sanitaire et le social

A l'hôpital public, ce phénomène peut être quasiment daté. La mise en place de la tarification à l'activité, la suppression du budget remplacé par l'Etat Prévisionnel des Recettes et des

Dépenses a fait basculer la Fonction publique hospitalière dans un autre univers.

Ce mouvement s'est considérablement aggravé depuis l'application de la loi HPST et la création des ARS en juillet 2009. Le mode d'organisation par pôle, avec un budget dédié en fonction de l'activité a entraîné une nouvelle conception du travail à l'hôpital, centrée essentiellement sur la dimension économique et la rentabilité.

La révision générale des politiques publiques en 2007 puis en 2012 avec comme objectif la baisse des dépenses publiques a engendré un changement de valeurs, la conception même de service public étant remise en cause. La mise en concurrence entre les structures et les regroupements d'association dans le secteur social ont les mêmes effets.

Nous avons vu fleurir un nouveau vocabulaire : risques psycho-sociaux, cellules de prévention des risques professionnels, etc..., alors qu'auparavant, il n'était fait référence qu'aux risques liés à l'exercice professionnel.

formes d'organisation et de gestion du travail. Du point de vue sociologique, la conception de la santé a été modifiée. Elle n'est plus seulement l'absence d'un état pathologique, elle est devenue une notion extensive qui s'étend aux comportements et aux conduites, et de ce fait à l'ensemble de la société et du monde du travail. Cette conception de la santé participe aux mécanismes d'individualisation des responsabilités et des souffrances, au détriment de leur dimension collective.

A-t-on affaire, derrière ce changement de vocabulaire, au même phénomène que l'on décrit avec un nouveau regard, ou bien s'agit-il de tout autre chose, qui s'ajouterait à ce que nous connaissions déjà des risques liés au travail ?



Les transformations les plus visibles

- ☑ La référence à une profession est remplacée par celle de métier et de tâches à effectuer, les compétences s'inscrivent à mesure que les programmes de formation initiale sont revisités.

Ce changement de conception permet ce qui est appelé le «transfert de compétences entre professions». Une même activité peut-être réalisée par des professionnels ayant une qualification moindre. Dans l'illusion de rendre les individus interchangeables en les réduisant à une série de tâches à accomplir, on assiste à une inflation de référentiels, de protocoles et de suivis informatiques pour le personnel.

- ☑ Le changement de valeurs et l'arrivée de nouvelles contraintes comme la traçabilité, la notion de performance (organisationnelle et personnelle), l'obligation pour les personnels d'évaluer leurs pratiques professionnelles, de les analyser, de les valider régulièrement sont des concrétisations de ces modifications.

Les évaluations individuelles peuvent porter tant sur les aspects professionnels que privés (appelés les «savoirs-être» dans les grilles d'évaluation). La formation continue des personnels se trouve affectée par cet ouragan de transformations pour prendre, en partie et pour le personnel soignant seulement, l'obligation de Développement Personnel Continu (DPC).

- ☑ Une autre approche de la gestion du personnel est instaurée, sur le mode du « management » issue de l'entreprise, créant une nouvelle catégorie de personnels d'encadrement et des relations beaucoup plus hiérarchisées.

Il est fait obligation aux cadres de porter et faire appliquer les exigences gestionnaires et les évolutions institutionnelles décidées en dehors de toute démocratie sociale. Certaines professions servent de variable d'ajustement par le biais des embauches précaires au détriment des emplois stables. Les équipes sont parfois mises en compétition pour obtenir plus de moyens.

- ☑ Les relations entre les personnels se sont considérablement modifiées. L'individualisation des tâches s'est accrue, les erreurs ou fautes sont renvoyées à la culpabilité individuelle des agents.

Les pratiques dites managériales sont parfois très violentes : modifications intempestives des repos et des équipes de travail, culpabilisation des agents, évaluation parfois humiliante allant jusqu'à des comportements que l'on peut qualifier de harcèlement. Cela a pour conséquences de compliquer les relations dans les équipes en créant des tensions, une surcharge de travail génératrice d'épuisement et d'insatisfactions dans la démarche de soins : **sensation de mal faire son travail**, voire de devenir «maltraitant» envers le patient ou les usagers du fait du contexte institutionnel, heures supplémentaires et CET forcés cumulant des nombres de jours anormalement élevés...

Toutes ces transformations au sein des établissements se font à moyens humains constants, voire souvent diminués pour cause de réduction budgétaire.



Les cadres de proximité se retrouvent pris en «tenaille» entre le budget à respecter et les besoins en personnel pour répondre à l'activité croissante.

Ils sont confrontés aux difficultés des équipes, aux plaintes des agents, des usagers et de leur famille et aux failles d'un système auquel ils n'adhèrent pas toujours. Les équipes sont soumises aux impératifs d'un système informatique – avec des logiciels insuffisamment adaptés au sanitaire et au social- et aux injonctions imprévues qui placent les aspects humains au second plan.

La faute professionnelle

Face aux droits du patient et des usagers, la notion de faute personnelle des personnel-le-s a pris une place particulière.

En cas de problème il faut un coupable, que l'on soit à l'hôpital, en psychiatrie, dans le médico-social ou le social. Le système n'est jamais remis en cause, c'est le professionnel, le cadre, le médecin et/ou le directeur qui fait office de fusible.

Le double discours

Officiellement, la prise en charge globale est sensée améliorer le respect de la personne humaine.

Dans la réalité des faits, la prise en charge du patient, de l'usager et le travail des équipes se trouvent déshumanisés par le morcellement des tâches qu'induisent les modes de management et les orientations budgétaires qui aboutissent à des regroupement d'activités, fusion d'établissements, fermeture de structures ...

Travail et identité

Le travail, dans sa dimension de lien social, participe à soutenir l'identité individuelle et l'estime de soi ; c'est cette dimension de reconnaissance et de gratification qui fait aujourd'hui défaut.

La part laissée à la créativité de chacun est quasiment réduite à néant. Les normes, protocoles, bonnes pratiques, etc., bien souvent méconnues et tatillonnes, constituent des références externes au salarié, quel que soit son statut. Ce dernier se voit en grande partie dépossédé de ses propres compétences acquises professionnellement qui, brutalement, deviennent obsolètes par décision d'un supérieur ou d'une autorité telle que la HAS (Haute autorité de santé).



En très peu de temps l'environnement professionnel s'est totalement transformé, les valeurs et les repères sociaux dans le travail ont été bouleversés en profondeur.



Stress et burn out

Loin d'être un lieu d'épanouissement, le travail se conjugue aujourd'hui avec des notions qui rendent compte, de façon orientée et parcellaire, du mal-être, comme les phénomènes de stress ou de burn out.

Ces anglicismes éloignent de ce que l'on peut décrire comme l'épuisement, le surmenage, la maltraitance, l'irrespect ou le harcèlement des salariés en raison de la dégradation des conditions de travail et du changement de valeurs imposées. L'une des conséquences

de ce nouveau mode de relation est l'apathie (état de soumission ou de résignation extrême) quasi généralisée, qui se double d'un effondrement psychologique (impossibilité de travailler du fait du sentiment d'être vidé) appelé pudiquement « burn out ».

LA NOUVELLE RESTAURATION D'ENTREPRISE



Conclusion

Actuellement, travailler à l'hôpital ou en structures amène souvent à des situations d'épuisement, de démotivation et de souffrance.

Les raisons invoquées sont le contexte économique (la mise en concurrence), l'environnement de travail (dégradation des conditions de travail liées au manque de personnel, climat social et ambiance de travail difficiles...), le financement des activités (course aux actes, durées de prise en charge de plus en plus courtes), l'évolution de notre société et son besoin de critères, normes, procédures, traçabilité, certifica-

tions, qui font du sanitaire et du social un acte de plus en plus réglementé, encadré par des référentiels de pratiques professionnelles souvent impossibles à mettre en application car trop complexes et/ou inadaptés à la réalité de l'organisation du travail.

« Le travail est plus que le travail : lorsqu'il se délite, les modes de sociabilisation et les formes d'intégration qui y étaient associées risquent de se fracasser ».

Tous ces éléments entraînent une perte des repères professionnels, du sens et de la reconnaissance dans le rapport au travail. C'est, au-delà du travail, les modes de socialisation et les formes d'intégration qui y étaient associées qui risquent de se déliter. Aujourd'hui le maître mot dans

nos établissements est «efficacité» : mais la souffrance peut-elle être génératrice d'efficacité ?



Résister, se rassembler, lutter

Face à cette situation, la CGT propose de relever la tête, de ne pas se laisser faire et résister, se rassembler et lutter pour gagner de réelles améliorations du travail, le respect des professions, des qualifications, du travail en équipe.

Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite prendre contact et/ou adhérer à la CGT.

Nom:.....
 Prénom:.....
 Lieu de travail/Formation :.....
 Adresse :
 Code Postal : Ville :
 E-mail :



A retourner à :

Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale - Case 538 - 263 rue de Paris - 93515 Montreuil CEDEX

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



Comité National Fédéral des 11 et 12 Avril 2013

Le C.N.F se déroulera dans la salle polyvalente - 263 rue de Paris - 93100

Déroulement des travaux

JEUDI 11 AVRIL 2013

- ▶ 8h30 : Accueil des délégués
- ▶ 9h30 à 12h30 : Suite Congrès 50ème confédéral
Congrès des unions fédérales
- ▶ **11 h 00 Pause**
- ▶ 12h30 à 14h00 : Repas
- ▶ 14h00 à 18h00 : **Actualité**
- ▶ **16 h 00 Pause**
- ▶ 18h00 : Fin des travaux

VENDREDI 12 AVRIL 2013

- ▶ 9h00 à 9h30 : Cooptation de Nadège BONANO à la CEF
- ▶ 9h30 à 13h30 : Campagne Syndicalisation
- ▶ **10h45 Pause**
- ▶ 13h30 : Fin des travaux

Les repas du midi seront pris au self du complexe.

RAPPEL DES REGLES DE FINANCEMENT

- ▶ Versement d'un chèque de 80 euros, au titre de la solidarité (1 par organisation du CNF)
- ▶ Les frais de transport seront remboursés : sur la base d'un billet SNCF 2^{ème} classe.
- ▶ Pour les camarades utilisant leur véhicule : 0,30 euros du kilomètre dans la limite de 500 km aller-retour. Au-delà, le remboursement se fera sur la base d'un billet SNCF 2^{ème} classe + péage.
- ▶ Si trois délégués utilisent le même véhicule : base de remboursement : 0,40 euros du km + péage