



Agir pour améliorer les conditions de vie

Nous passons près de 60% de notre vie au travail. Dans ce contexte nous ne devons plus simplement parler de dégradation de nos conditions de travail, mais bien de recherche d'amélioration de nos conditions de vie !

En quelques décennies, les situations de travail pénibles ou dangereuses ont diminué, la pénibilité au travail évolue.

Quelques repères historiques

Après la guerre, le développement de masse du salariat féminin annonce l'aspiration à la mixité dans les métiers et les responsabilités de toutes sortes. Il annonce aussi une mixité des valeurs reconnues au travail. Cependant, le modèle d'organisation virile du travail a permis l'adaptation des salariés à des conditions de travail difficiles. Dans les secteurs les plus durs, les collectifs de travail ont élaboré des règles de métier en partie basées sur le déni d'une partie des risques. Cela a eu pour conséquences des vertus d'autoprotection et de mobilisation dans le travail par rapport à des risques réels mais qu'il fallait en partie nier pour simplement pouvoir continuer à travailler.

Le monnayage de la santé se situe dans la droite ligne de la culture virile du travail. « Je souffre, mon corps s'abîme mais le patron paye ». Le développement des primes d'insalubrité, des primes de nuit est avant tout parti d'une volonté patronale soucieuse de maintenir des bas salaires.

1947, création du Comité hygiène et sécurité dans le secteur privé.

Après 68, sous la poussée des luttes (grève des ouvriers spécialisés, grève des banques et des PTT en 74), les conditions de vie et de travail connaissent une nette amélioration. Dans les années 70, on assiste au développement de luttes sur les conditions de travail dans l'industrie interrogeant l'organisation, le contenu et le sens du travail.

En 1982, création du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Chsct), réduction du temps de travail à 39 heures et ouverture d'une logique dérogatoire par rapport à la loi, création du droit à l'expression directe et collective des salariés.

À partir des années 80, on observe une individualisation des situations de travail et l'on se dirige progressivement vers « l'autonomie contrôlée ». Les nouvelles méthodes de

management posent deux alternatives : soit une logique de démocratie sociale au cœur même du travail, soit une logique d'asservissement des individus.

Des actions menées par la Cgt ont eu pour résultat le développement d'une politique de prévention des risques physiques et chimiques, une amélioration des conditions de travail et une diminution des accidents du travail et des maladies professionnelles. Déjà, le contenu de certaines luttes, en cherchant à articuler les conditions de travail avec son organisation, pose les jalons, à la racine même du pouvoir patronal, de ce qu'on appelle aujourd'hui la démocratie sociale.

Aujourd'hui, la Cgt se dirige définitivement d'une culture de l'entretien de la main d'œuvre à une culture de la protection du collectif et de la personne. À la base de cette évolution, l'affirmation du collectif de travail comme producteur de richesses et d'idées émancipatrices.

Qu'en est-il dans la Fonction publique territoriale ?

Malheureusement, nous n'échappons pas à la règle

hormis que nos patrons sont des élus politiques.

Contrairement aux entreprises du secteur privé la notion de conditions de travail n'est pas incluse dans nos Comité hygiène et sécurité, la mobilisation des agents n'a pas suffi à gagner cette avancée sociale.

L'emploi est devenu une variable d'ajustement.

- Il est soumis à une logique financière de réduction de son coût, de dévalorisation.

- Le travail salarié s'est intensifié, pénibilisé (productivité).

- Il repose sur des nouvelles pratiques de management.

Il est subordonné à un arsenal d'objectifs abstraits, la hiérarchie se désengageant des modalités d'exécution.

Les missions et effectifs sont définis à court terme.

- Le salarié est confronté à l'obligation de résultat, il doit assumer seul, sans toujours pouvoir débattre des moyens nécessaires pour atteindre les objectifs fixés, tandis qu'il se trouve évalué et souvent noté à partir de critères reposant sur des enquêtes de satisfaction des usagers qui s'apparentent davantage à des sondages électoraux.

- Le lien de subordination a

tendance à se transposer en lien de soumission.

Dans beaucoup de collectivités le « stress » vient en tête du hit-parade des déclarations des agents lorsqu'il viennent à la Cgt.

Au-delà de la surcharge de travail par manque d'effectifs et/ou de moyens, il résulte souvent d'une incompréhension des tâches demandées par la hiérarchie dans un système managérial et de son exécution par ceux qui le réalisent.

Ce phénomène de « stress » peut aussi amener un conflit plus dur pouvant se traduire par du harcèlement.

L'ensemble de ces mutations structure durablement les inégalités sociales et discriminations territoriales.

Dans ce contexte, les conséquences sont :

- Atteintes à l'intégrité physique par tous types de nuisances (bruits, vibrations, radiations, produits toxiques, ...).

- Usure des organismes liée aux contraintes de travail (douleurs dorsales, troubles musculo-squelettiques, vieillissement prématuré...)

- Souffrances psychiques (stress, dépressions, consommation de psychotropes, suicides...)

C'est donc un défi que nous devons être nombreux à relever si nous souhaitons que les salariés puissent mieux qu'hier s'assurer qu'ils garderont une bonne santé malgré la force de production qu'ils vendent à leur employeur !

Trop souvent les accidents de service et les maladies sont uniquement comptabilisés en termes de coût pour la collectivité. La prévention étant reléguée au second, voire au troisième rang ; pourtant elle tient un rôle essentiel pour la santé des salariés. C'est un système « gagnant/gagnant » : des salariés en meilleure santé, c'est aussi moins d'arrêts de travail pour les employeurs qu'il faut gagner !

Pour autant même si nous arrivons à gagner des dossiers individuels sur nos conditions de travail, l'employeur s'en contente. En effet, tant qu'il n'a pas en face un groupe d'agents organisés pour obtenir l'amélioration de ces conditions de vie au travail, il sait qu'il reste « maître à bord » d'une équipe divisée.

C'est donc bien en s'organisant, en se syndiquant que nous pourrons agir positivement sur l'organisation du travail et améliorer ainsi durablement les conditions de travail et donc de vie de chacun et chacune d'entre nous.



BULLETIN DE SYNDICALISATION

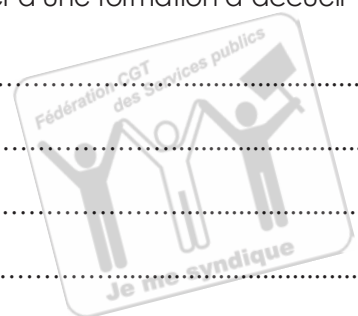
Je souhaite : prendre contact me syndiquer participer à une formation d'accueil

Nom – Prénom :

Adresse personnelle :

Collectivité ou établissement :

Téléphone : Email :



Bulletin à retourner à : Fédération Cgt des services publics – Case 547 – 263 rue de Paris – 93515 Montreuil Cedex



Ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise

Agir pour ne pas subir

De nombreux collègues des catégories A et B souffrent de la contradiction entre les besoins des usagers et les logiques de marchandisation du service public. L'heure est aux gains de productivité, à la rationalisation. Le stress devient critère d'efficacité. Soumis à une obligation de résultats, les cadres doivent à tout prix atteindre les objectifs qui leur ont été fixés, faute de quoi leurs compétences sont mises en cause. Intensification, pression sur le temps de travail visent à faire davantage sans moyens supplémentaires ou à moindre coût.

Pris en tenaille entre des injonctions paradoxales contredisant bien souvent leur éthique professionnelle, ils sont non seule-

ment tenus de mettre en oeuvre des orientations, ils doivent en plus adhérer aux choix idéologiques de l'employeur et se faire les vecteurs de la dégradation des conditions de travail et du recul du service public.

À mesure que s'affaiblissent les garanties collectives du statut et que se généralisent les outils d'individualisation de la gestion des ressources humaines, les conflits individuels (harcèlement, mise au placard, mobilité refusée ou imposée...) prennent le dessus.

Le management est souvent réduit à sa fonction de « maintien de l'ordre » face à des décisions dont le sens échappe aux salariés, y compris à l'enca-

Souffrance au travail et harcèlement moral

Les collectivités représentent un terrain favorable au développement du harcèlement, en raison de la proximité du politique, de la pression des besoins des usagers, de la « culture du résultat ». L'encadrement peut se trouver en conflit entre la demande du politique, celle des agents mais aussi du public. Il se trouve alors contraint d'opérer des arbitrages, eux-mêmes sources de conflits et le plus souvent dans la solitude. Le harcèlement moral est injustifiable. Ceux qui harcèlent, notamment les cadres, sont bien souvent eux-mêmes des personnes en souffrance.

Les difficultés vécues sont le signe d'un dysfonctionnement de l'organisation et d'une perte de sens du travail. Et il y a obligation, pour l'employeur, de prévenir les risques professionnels. Il faut une remise à plat des organisations et des méthodes de management.

Les cadres mis en concurrence

Plusieurs facteurs y concourent : le développement de la précarité de l'emploi ; l'augmentation de la part variable de rémunérations par rapport au traitement indiciaire, de plus en plus fréquemment liée à « l'efficacité individuelle » ; une flexibilité accrue dans la gestion du temps de travail ; l'individualisation.

Peut-on concevoir l'efficacité professionnelle et l'exercice des responsabilités sans ga-

ranties collectives ? A contrario, les pratiques d'individualisation portent en elles un risque de dysfonctionnements, la mise à mal du collectif de travail, l'isolement, des discriminations notamment à l'égard des femmes cadres... Le repli sur soi, voire le « chacun pour soi » pourraient dans ces conditions devenir les nouvelles règles de vie des ingénieurs, cadres et techniciens.

drement qui le met en oeuvre. Chacun s'accorde sur la nécessité d'améliorer les relations sociales et l'organisation du travail. Ce n'est pas à cela que conduisent les stratégies mises en oeuvre.

Le fossé se creuse entre les objectifs affichés et le développement de la gestion managériale qui se traduit par l'individualisation, l'isolement, la mise en concurrence des salariés, la parcellisation des missions, une perte de sens du service public, l'alourdissement des procédures. Des mesures d'« évaluation de la performance » ont fait leur apparition.

Gagner la citoyenneté : la responsabilité sociale des cadres

De plus en plus les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise exercent leurs responsabilités professionnelles dans un contexte de « libéralisation » du service public (externalisation des services, réduction d'effectifs et de moyens...) parce que la logique financière est devenue prépondérante.

Les cadres sont de moins en moins associés aux décisions qu'on leur demande de mettre en oeuvre. Dans le même temps, ils sont confrontés à des situations pouvant conduire à des souffrances au travail.

L'Ufict Cgt des services publics propose de conquérir des droits in-

dividuels garantis collectivement.

Droit à l'information, droit de participer aux décisions, droit d'expression.

Droit d'interpeller et devoir d'alerte qui garantisse aux cadres la possibilité de présenter des choix alternatifs.

Droit de refuser, sans être sanctionné, toute consigne ou orientation portant atteinte à sa dignité, à la santé, à celle des autres ou violant l'éthique professionnelle.

La responsabilité sociale des cadres devra se traduire en droits effectifs et faire l'objet de textes statutaires dans la fonction publique.

La réduction du temps de travail des cadres reste d'actualité

Il faut en finir avec les surcharges, la gestion par le stress et les heures supplémentaires gratuites.

Disposer de temps libre pour se cultiver, pour s'occuper du cercle familial, pour participer à la vie citoyenne... autant d'aspects d'une société moderne s'appuyant sur l'évolution des technologies qui peuvent et doivent permettre aux cadres notamment de vivre et de travailler autrement.

Ne pas avoir à faire en moins de temps ce que l'on faisait auparavant ou pour pouvoir réellement prendre ses journées de repos supplémentaires sans les reporter incessamment, comme c'est souvent le cas aujourd'hui, y compris en ce qui concerne les jours de vacances.

Permettre l'égal accès des femmes aux fonctions de responsabilité par la réduction des exigences de dis-

ponibilité pour tous les cadres. Qu'il s'agisse pour elles de quitter moins tard le soir, d'avoir plus de possibilités pour aménager leur temps privé, d'avoir « l'esprit plus libre ».

Les cadres aspirent à « plus de vie » hors travail. Cela va de pair avec la nécessité d'améliorer les conditions de travail, d'en modifier l'organisation afin de permettre un véritable allègement des charges de travail.



BULLETIN DE SYNDICALISATION

Plus que jamais, nous avons besoin d'agir ensemble et de nous organiser

Je souhaite : prendre contact me syndiquer participer à une formation d'accueil

Nom – Prénom :

Adresse personnelle :

Collectivité ou établissement :

Téléphone : Email :

Bulletin à retourner à : Ufict Cgt des services publics – Case 547 – 263 rue de Paris – 93515 Montreuil Cedex

