

Cadres INF S

Bulletin périodique de l'Ugict-Cgt – N° 659 – 12 octobre 2009

● Éditorial

Donner du tonus aux ICT pour préparer le 49^{ème} Congrès confédéral.

Il y a maintenant urgence à organiser un débat sur l'ensemble du contenu du congrès dans chaque base organisée de la CGT. Si nous devons impulser des débats dans nos syndicats spécifiques, nous devons aussi favoriser le débat parmi tous les syndiqués affiliés à l'UGICT. Si l'UGICT se félicite que la prise en compte des revendications, du rôle, de la place et des modes d'organisations des ICT en convergence avec les autres catégories de salariés soit posée dans le document d'orientation, sous forme interrogative, il nous paraît indispensable que les ICT participent, comme l'ensemble des salariés, à l'élaboration des réponses que l'organisation sollicite. Nous avons l'ambition, sans opposition avec les débats par base qui sont ou seront plutôt professionnels, d'organiser des débats interprofessionnels dans l'optique du déploiement et de la syndicalisation mais aussi des questions revendicatives propres à nos catégories comme la charte de l'encadrement par exemple. La Ce et le Bureau de l'UGICT proposent d'organiser avec l'ensemble des structures territoriales et nos Commissions Départementales UGICT des débats régionaux sur la préparation du Congrès. Nous envisageons d'organiser une dizaine de débats, dont les dates et lieux seront très rapidement communiqués, sur l'ensemble du territoire regroupant des ICT, mais pas seulement, les modalités étant à définir avec les organisations territoriales. L'implication de toutes nos forces organisées et de tous nos militants sera nécessaire pour la réussite de ces initiatives et pour le renforcement de notre syndicalisme tourné vers les ingénieurs, cadres, les professions techniciennes et les agents de maîtrise.

Gilles Bénateau,
membre du Secrétariat de l'UGICT-CGT

Vers une diffusion électronique de Cadres Infos

Nous engageons progressivement un changement dans le mode de diffusion de Cadres Infos avec l'objectif de parvenir pour début 2010 à une diffusion exclusivement par voie électronique. Celui-ci devrait permettre, outre l'aspect financier non négligeable, de gagner en délai d'acheminement (actuellement une dizaine de jours entre le « bouclage » et l'arrivée aux destinataires) et d'élargir le champ de diffusion. Nous vous demandons de bien vouloir nous transmettre (p.lepevrierv@ugict.cgt.fr) dès maintenant l'adresse électronique à laquelle vous souhaitez recevoir Cadres Infos.

« INITIATIVES »

- 17 octobre :** manifestation nationale pour l'égalité femmes-hommes.
- 22 octobre :** journée interprofessionnelle d'action pour l'emploi et l'industrie.
- 21-22 octobre :** rencontre avec des syndicalistes européens pour un management responsable

● ÉDITO

Donner du tonus aux ICT pour préparer le 49^{ème} Congrès confédéral

● DES DROITS NOUVEAUX

Une charte pour l'encadrement

● ORDRES PROFESSIONNELS

Un enjeu de mobilisation interprofessionnelle pour les infirmières

● SANTÉ ET TRAVAIL

Ré-interroger le travail et ses enjeux

Une charte pour l'encadrement

Après avoir été cosignataire du « Manifeste pour la Responsabilité Sociale des Cadres » dès 2003, puis publié un guide pour « Exercer sa responsabilité aujourd'hui », l'UGICT vient de mettre au point une « Charte de l'encadrement ». Cette charte préparée par le pôle « Cadres », a une vocation interprofessionnelle et peut être déclinée au niveau de chaque profession à partir de ses réalités propres. L'idée même d'élaboration par l'UGICT d'une charte de l'encadrement part d'une double réflexion : la nécessaire critique de multiples chartes dans les entreprises visant à asseoir un management beaucoup plus coercitif vis-à-vis de l'encadrement et le besoin, tout autant indispensable, de pouvoir avancer un ensemble de propositions cohérentes visant à redonner un réel rôle contributif à l'encadrement. La dimension interprofessionnelle de la charte vise aussi à proposer aux cadres des différentes professions des éléments communs de reconnaissance aidant à repositionner leurs rôle et place dans l'entreprise.

Concernant l'utilisation de cette charte, il s'agit non seulement de la faire connaître largement dans nos organisations mais de susciter des initiatives, au niveau des syndicats et sections ICT, voire là où nous ne sommes pas organisés de façon spécifique, pour aller à la rencontre des cadres et les réunir pour les faire discuter de leurs rôle et place dans l'entreprise ou le service pour promouvoir un management alternatif.

Intégralité de la charte sur : www.ugict.cgt.fr



UNE CHARTE POUR L'ENCADREMENT Des droits pour un nouveau rôle contributif de l'encadrement

Une reconnaissance à reconquérir

Préambule

Etre cadre aujourd'hui, consiste de plus en plus, à être le porteur et le garant de l'idéologie patronale, à jouer le rôle que les directions d'entreprises tentent de nous imposer, à nous sentir responsable et sans condition, de la mise en œuvre de directives imposées. Nous sommes supposés laisser au vestiaire nos convictions profondes, notre liberté de pensée et d'opinion, nos droits citoyens les plus fondamentaux.

Au fur et à mesure que les conditions sont créées pour précariser la situation des cadres, l'exigence d'adhésion à la politique de l'entreprise est plus forte. De même que le patronat pousse pour que le contrat de travail passe d'une mise à disposition de moyens pendant un temps donné, à une obligation de résultats quasi-permanente, le glissement s'opère : nous devrions non seulement engager notre savoir-faire au service de l'entreprise mais également « un savoir-être » prédéfini par une charte « éthique » ou un « code de bonne conduite ».

Quelle est cette « éthique » qui vise à priver l'individu de son libre arbitre pour le transformer en exécutant sans aucun droit statutaire ?

Nous nous reconnaissons comme des salariés, au même titre que les autres. Mais nos fonctions, nos niveaux de responsabilités, notre technicité et notre rôle dans l'organisation du travail nous confèrent une spécificité.

La CGT des Cadres et des Techniciens propose un statut de l'encadrement assurant à chacun des droits et libertés garantis collectivement et le plein exercice de ses responsabilités sociales.

C'est l'objet de cette charte de l'encadrement.

Salaires et carrières

Année après année, dans le public comme dans le privé, nous subissons une stagnation voire une régression de notre salaire fixe au profit d'une part variable de plus en plus aléatoire.

Les grilles salariales sont attaquées et remises en cause. Individualisée et déconnectée de la qualification, notre rémunération devient arbitraire. L'individualisation a tiré nos salaires vers le bas.

Par ailleurs, le développement des dispositifs de participation financière et d'épargne salariale vient en opposition au salaire et fragilise la protection sociale au travers des exonérations de cotisations.

La CGT des Cadres et des Techniciens propose :

- RECONNAITRE LES DIPLOMES ET LES FORMATIONS, dès le premier emploi, par une grille de salaire d'embauche avec des seuils correspondant aux différents niveaux de qualification*
- METTRE EN PLACE DE VÉRITABLES COMMISSIONS PARITAIRES DE CARRIÈRE dans les entreprises, pour évaluer collectivement l'ensemble des éléments de la qualification
- ÉTABLIR UNE GRILLE DE CLASSIFICATION SALARIALE qui traduise la progression de notre qualification
- DÉFINIR CLAIREMENT LES CONDITIONS D'ACCÈS ET D'EXERCICE DE CHAQUE FONCTION et les communiquer à tous
- ASSURER L'ÉQUITÉ ET LA TRANSPARENCE pour faire échec à l'arbitraire, sous toutes ses formes, dans les évolutions de carrière de chacun
- PRENDRE EN COMPTE TOUTS LES CADRES DANS LES NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES. Comme les autres salariés, ils doivent bénéficier d'augmentations générales

* Sur la base de la revendication CGT d'un SMIC à 1650€ brut/mois. Pour un BAC +2 : 1,4 fois SMIC, BAC +3/4 : 1,8 fois SMIC, BAC + 5 : 2 fois SMIC, BAC +7/8 : 2,3 fois SMIC. Aucun cadre ne doit être embauché en dessous du plafond de la Sécurité Sociale, soit 2 859 € brut/mois au 1 janvier 2009.

Un enjeu de mobilisation interprofessionnelle pour les infirmières

Ces dernières années, le gouvernement a mis en place des ordres professionnels pour plusieurs professions relevant du secteur de la santé.

Son objectif est d'organiser la délégation de mission de service public à des structures privées pour la gestion de professions réglementées par le code de la santé publique et de faire de ces structures le seul interlocuteur de ces professions de santé, visant ainsi à nier la place et le rôle des organisations syndicales.

Les enjeux sont donc énormes et dépassent le seul secteur de la Santé. Ainsi, ce processus entre pleinement dans le cadre des réformes en cours comme la RGPP ou la loi «Hôpital, Patients, Santé et Territoires» (HPST).

Jusqu'à 2004, seuls les médecins et les sages-femmes étaient concernés par une telle structure. Depuis 2005, des structures ordinaires ont été mises en place pour les masseurs kinésithérapeutes, les pédicures et podologues.

Les kinés sont entrés en action en refusant de s'inscrire et de payer la cotisation. Un conseil départe-

mental de cet ordre a décidé de poursuivre quelques professionnels, tirés au sort, mais la justice n'en a condamné aucun. Fort de cette expérience, le Conseil National de l'Ordre Infirmier (CNOI) a fait rajouter un article à la loi HPST pour rendre l'inscription automatique à partir des listings des professionnels que les directions d'établissements peuvent communiquer au CNOI!

La dernière structure ordinaire mise en place concerne les infirmier-e-s. Il s'agit de 510000 professionnels! En nombre, ils sont, la 4^{ème} plus grande catégorie en France!

Ces 510000 infirmiers exercent majoritairement dans la fonction publique hospitalière, à 80%. Les autres se répartissent entre le secteur libéral, le secteur de la santé privée, dans les collectivités territoriales, Conseils généraux, municipalités... mais aussi dans l'Éducation nationale, les autres administrations et dans tous les autres secteurs d'activité par l'intermédiaire des services de médecine du travail des entreprises. Jusqu'alors, pour obtenir le droit d'exercer ces professions, il fal-

lait être titulaire du diplôme d'État et être inscrit (gratuitement) sur les listes «ADELI» tenues au niveau des DDASS du lieu d'exercice du professionnel.

Aujourd'hui, les lois, régissant les structures ordinaires, les obligent à s'inscrire à l'ordre et à payer une cotisation sous peine de sanction pénale pour exercice illégal de la profession!

A l'heure actuelle, les courriers arrivent auprès des infirmières leur demandant de s'inscrire à l'ordre et de payer la cotisation.

A cette occasion, une intersyndicale, s'est constituée (CGT-FO-CFDT-CFTC-UNSA-SUD Santé-SNISC FSU). Depuis 2006, l'ensemble des organisations syndicales représentatives de ce secteur est opposé à la mise en place de ces structures sauf la CGC.

Un appel commun a été réalisé avec un appel au boycott de l'inscription et de la cotisation, une demande d'abrogation de la loi et une journée d'action nationale a été organisée dans les départements le 30 septembre dernier.

Depuis la mise en place de ces dernières structures, de nombreuses irrégularités ont été rele-

vées : à peine 13% de participation pour les infirmiers lors des élections, participation des cadres de santé à l'élection alors que seuls les infirmiers, «professionnels qui pratiquent habituellement les soins infirmiers», sont soumis à l'inscription et à la cotisation à cette structure! Beaucoup de cadres sont élus et siègent dans les différents niveaux des structures département/région/national... la présidente du Conseil National Ordre Infirmier est elle-même cadre de santé!). Le Ministère reste sourd à ces irrégularités! Cela renforce l'illégitimité de ces ordres.

Au regard de ces quelques informations, on mesure à quel point notre responsabilité syndicale CGT, d'information et de rassemblement de ces professionnels prend une dimension inhabituelle.

Il s'agit à cette étape de la construction du rapport de force, de trouver une organisation qui permette d'éviter que des infirmiers se retrouvent isolés sans savoir comment s'organiser et/ou réagir.

Retraites : ce qu'ils nous préparent pour 2010

Du 7 au 11 décembre 2009 au Centre Benoît Frachon à Gif-sur-Yvette.

Le temps des réformes progressives est fini : pour 2010, le gouvernement et le Medef veulent une refonte totale du système des retraites. Le projet politique est celui d'une rupture définitive avec le système mis en place à la Libération pour le remplacer par un régime dont la particularité serait certes de s'équilibrer financièrement automatiquement en toutes circonstances mais ... en sacrifiant les jeunes et les actifs qui, parvenus à l'âge de la retraite, basculeraient en nombre sous le seuil de pauvreté sans parler des retraités qui du jour au lendemain pourraient voir le montant de leur retraite diminuer!

Bien évidemment, il sera médiatiquement exposé sous un jour beaucoup plus avenant. Il est possible de faire échec à ce démantèlement de notre système de retraite : la CGT a développé un ensemble de propositions cohérentes assorties de mesures de financement réalistes permettant de garantir dès 60 ans un droit à une retraite représentant au moins 75% du revenu d'activité.

Le stage du 7 au 11 décembre, vous permettra de vous les approprier pour être en mesure de les faire partager par les salariés.

Inscription auprès de Valérie SPECQ : 01 48 18 85 06 ou v.specq@ugict.cgt.fr

Ré-interroger le travail et ses enjeux

Au moment où la médiatisation d'une succession de suicides au travail défraye la chronique et oblige les citoyens, les salariés, les syndicalistes, les chercheurs... à ré-interroger le travail et ses enjeux, l'axe revendicatif du manifeste de l'UGICT-CGT pour « *Un management alternatif professionnellement engagé et socialement responsable* » prend tout son sens.

En France, nous commençons à le comprendre collectivement : c'est bien le travail qui est malade aujourd'hui dans notre société. Et il est temps de « *se remettre à l'ouvrage* » pour le transformer. Il en va de la vie de chacun et du vivre-ensemble de tous.

La CGT aura l'occasion de rappeler au cours de son 49^{ème} Congrès son rôle central, historique dans la transformation du travail vers un travail émancipateur et la nécessité de mener l'action revendicative aujourd'hui sur le travail et la santé au même titre que la lutte pour l'emploi et le pouvoir d'achat. Ces deux dernières années, les contributions des deux séminaires confédéraux sur « *le travail émancipateur* » et sur les conséquences des restructurations sur la santé, la démultiplication de journées d'études départementales, régionales, nationales (ex : 2008, 2009) l'enquête sur « *Votre travail, comment le voulez-vous ?* », l'activité des Collectif santé au travail doivent nous alerter sur la responsabilité que nous avons désormais de porter ces débats au plus près des militants et des lieux de travail, au plus près des salariés pour contribuer à une réelle compréhension des enjeux qui lient travail et santé dans la défense des intérêts des salariés.

L'enquête « *Votre travail, comment le voulez-vous ?* » montrait déjà en 2008 la préoccupation grandissante de l'encadrement sur les conséquences éthiques des logiques de gestion que les cadres se voient dans l'obligation de mettre en place. En effet, la rentabilité financière visée s'accompagne aujourd'hui de dégâts humains, mais aussi écono-

miques, ainsi que les successives restructurations et plans sociaux le montrent.

Par ailleurs, l'enquête épidémiologique « *Samotrace* » sur la santé mentale au travail, menée auprès de 6 000 salariés (2006-2008) confirmait que 13 % d'entre eux disent travailler d'une façon « *qui heurte leur conscience professionnelle* ». Dans cette enquête on décrit aussi « *le syndrome du survivant* » en référence à « *ceux qui restent* » dans l'entreprise après avoir vécu des restructurations. Mais qu'en est-il alors de « *ceux qui restent* » après un suicide au travail : collègues, famille, amis... ? Aujourd'hui la santé est mise en danger tant physiquement que mentalement par des organisations qui piétinent le sens du travail en marchandant les objectifs à atteindre (ex : remplacement d'une logique de soin par une logique d'acte de soin), en instrumentalisant les salariés (ex : mise en place de logiques de « *concurrence* ») et en brisant les solidarités créées au cours de l'activité de travail. Les cadres en savent quelque chose ! La logique financière de rentabilité qui a investi le secteur public au cours de restructurations conduisant à la privatisation, est à l'origine d'une perte des repères de métier, des valeurs, du sens du travail.

L'exemple de France-Telecom depuis plus de 15 ans risque de s'étendre en servant de modèle à d'autres secteurs publics comme aujourd'hui les hôpitaux.

Dans le contexte de RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques), de la loi sur la mobilité des fonctionnaires des trois fonctions publiques et de la loi HPST (juillet 2009), quelles conséquences sur le travail et la santé

auront les fermetures et regroupements d'hôpitaux, l'ouverture à un « *double statut* » (contractuel ou titulaire), les mutations forcées, les suppressions de postes, les incitations à la retraite anticipée, qui sont déjà aujourd'hui à l'œuvre, alors que le décret d'application de la loi Hôpital Patients Santé et Territoires n'est pas encore sorti... ? Quelles conséquences le système d'évaluation et « *d'intéressement* », de « *prime au mérite* » aura sur les collectifs de travail déjà affaiblis par des directives qui incitent les cadres de santé à devenir des « *cadres managers* »... ?

Les contextes de travail actuels placent les professionnels en situation de risque pour soi et pour les autres. L'introduction de logiques d'individualisation, de « *performance* », de « *évaluation* » contribuent à laisser chaque professionnel livré à lui-même et à son unique responsabilité, dans une « *autonomie* » de moyens, mais avec une contrainte de résultats, dans la solitude et la peur de ses « *micro-décisions* » du quotidien de travail.

Les conséquences du travail de prise en charge des autres par exemple, (usagers, patients...) les expose de plus en plus aujourd'hui à une responsabilité juridique dans l'exercice de leur métier.

De ce point de vue, l'effort pour « *tenir au travail* » est coûteux psychologiquement et engage l'individu à des niveaux d'exigence qui conduisent fréquemment à l'épuisement (physique et mental).

Ainsi la protection de la santé mentale des salariés est aujourd'hui un enjeu de santé publique. Et la reconnaissance de la pénibilité devrait s'étendre également aux métiers et aux formes d'organisation qui sollicitent les salariés mentalement et psychologiquement.

Au moment où un patronat offensif finalise la négociation de la réforme de la médecine du travail, le résultat final ne fait que confirmer la volonté patronale d'attaquer les fondements d'une médecine de prévention liée au travail et au système de protection sociale.

Alors que de plus en plus de médecins du travail quittent les entreprises parce qu'ils n'arrivent plus à travailler selon les règles déontologiques de leur profession, la périodicité des visites sera espacée à trois ans et, parallèlement le « *tiers-temps* » qui permettait aux médecins du travail d'intervenir en situation réelle, sera réduit, vu le nombre de visites devant être effectuées par chaque médecin.

L'orientation du Medef souligne « *l'aptitude* » au poste de travail comme critère de sélection au poste et l'objectif de prévention d'adapter le travail à l'humain (et non l'inverse !) s'estompe laissant la place à une gestion des risques où la responsabilité de l'individu (ou de sa propre pathologie) est centrale face aux atteintes à la santé susceptibles d'être provoquées par le travail...

Dans le passage d'une médecine du travail vers une « *médecine de ville* », c'est bien le travail qui disparaît... et avec celui-ci les obligations de l'employeur, en termes de financement de la réparation et de la prévention.

Face à cette approche du Medef qui gomme le lien entre travail et santé et va à l'encontre de la reconnaissance des atteintes d'origine professionnelle, l'action syndicale doit plus que jamais reprendre à son compte cette revendication fondatrice de l'outil syndical.