



LES PIEDS DANS LE PLAT

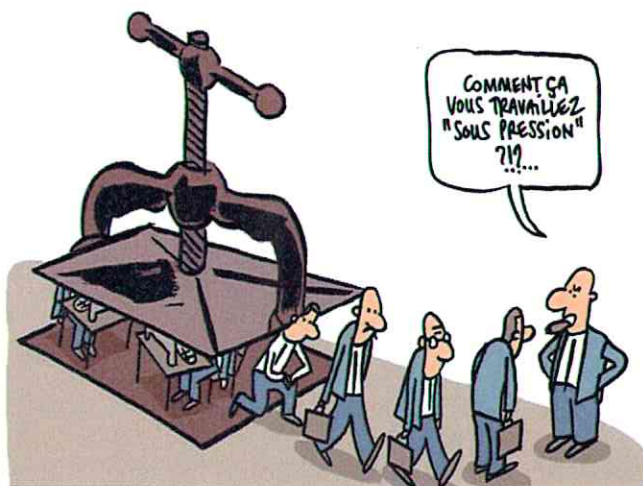
Bulletin d'information des cadres C.G.T. de la Ville de La Courneuve – n°36 du 14/01/2016

Meilleurs vœux 2016 ! Meilleurs vœux 2016 ! Meilleurs vœux 2016 ! Meilleurs vœux 2016 ! Meilleurs vœux 2016 !

EN 2016, RESISTONS ET DEMANDONS L'IMPOSSIBLE !

En ce début d'année 2016, nous assistons à une période de réformes gouvernementales rétrogrades présentées comme des mesures de progrès social : la réforme du code du travail, la suppression de l'avancement au minimum, la prime d'intéressement collectif et l'avancement au mérite, la préemption des 45 millions d'euros du CNFPT consacrés à la formation des fonctionnaires territoriaux, la stagnation du Smic au 1er janvier, la permanence de l'état d'urgence dans la Constitution, l'atteinte aux libertés d'expression et de manifestation, l'assignation à résidence arbitraire, les amalgames entre action syndicale et action terroriste, la remise en cause du temps de travail, la Métropole du Grand Paris... La droite le rêvait, la gauche sociale libérale l'a fait !

Bref, tout est fait pour que chacun soit convaincu que dans la société il a la place qu'il mérite, et qu'il doit s'en contenter.



Ce n'est pas l'état d'esprit de la CGT. Déjà, en 2008, notre syndicat dénonçait cette conception politique qui exige que les salariés acceptent les pires réformes sans résister et

sans alternative crédible (PDLN N°16). Bien au contraire, la CGT, éternelle combattante au côté des travailleurs opprimés, reste optimiste! S'il faut se persuader «**qu'il est toujours temps de rendre impossible ce qui est inacceptable**» parce que l'avenir est entre nos mains, les mains des salariés, beaucoup dépend surtout de notre réaction face aux mauvais coups et de l'action directe pour exiger la justice sociale, la revalorisation salariale, des emplois publics qualifiés, le maintien des postes... C'est impossible ? Mais « impossible n'est pas français ».

La CGT vous donne trois occasions de commencer à résister en 2016 :

1. Dans le cadre de son 51ème Congrès confédéral, la CGT consulte tous les salariés avec un petit questionnaire «TRAVAIL-VIE» joint à ce PDLN. Merci de le remettre à un militant CGT.
2. Utilisez votre pouvoir d'action directe en venant manifester le 26 janvier à l'appel de la CGT, FO et Solidaires, pour exiger :
 - le rattrapage des salaires depuis 2000 (450 euros pour les A, 320 pour les B, 270 pour les C par mois !),
 - la revalorisation du point d'indice,
 - l'augmentation du smic à 1800 euros,
 - la réduction du temps de travail à 4 jours soit 28h par semaine sans perte de salaire et sans intensification du travail !
3. Refusez d'être un cadre malade du travail. (Cf. affaire à suivre).

Nous souhaitons à toutes et à tous une bonne année 2016, en formant des vœux de résistance et de conquête !

AFFAIRE A SUIVRE...

LES CADRES SONT-ILS MALADES DU TRAVAIL ?

De plus en plus les pratiques professionnelles des cadres se dégradent provoquant une dégradation du climat professionnel dans les services, des répercussions importantes sur la motivation des équipes et l'augmentation des conflits interpersonnels. Les cadres sont-ils malades du travail ?

D'abord, la CGT a remarqué que certains cadres «passent leur vie au boulot» (et ne comprennent pas pourquoi les autres ne le font pas aussi !) en d'autres termes ne comptent pas leurs heures, sacrifient leur pause méridienne au prétexte d'une réunion urgente, n'expriment pas leur désapprobation en cas de manque de considération générale, de gel de postes, de tâches à traiter dans l'urgence mais qui ne le nécessitent jamais ; les cadres acceptent des RTT en compensation (mais cela ne compense rien !) et qu'ils ne peuvent pas prendre parce que c'est mal vu...«*La collectivité est une mauvaise maîtresse, ironise un cadre. Elle nous demande implicitement de tout sacrifier pour elle. Si on a une famille, un problème de santé, un problème éthique, elle nous le reproche et nous le fait payer.* »

Tentons d'identifier les dysfonctionnements du travail quotidien générés ou subis par les cadres.

Si le Maire a dit qu'«être dans une seringue cela arrive parfois au travail» lors des rencontres du personnel, pour autant, la charge de travail amplifiée par la pression du temps est révélatrice d'un problème de gestion du travail. C'est anormal et il faut **refuser la banalisation du stress** (exemple : des insomnies suite à des exigences excessives de la hiérarchie) qui est un symptôme mais pas la cause. L'absence ou la mauvaise définition d'un poste favorise l'incertitude et le stress. **Le problème est que les cadres sont davantage occupés à gérer les équipes qu'à concevoir le travail.** Ils croient à la doctrine du *management* (lire la brochure UFICT CGT jointe : *Manuel de survie au Management*) et considèrent que la dépression et le stress chez des collègues relèvent davantage de leur vie personnelle. **A ce stade, cela relève soit d'une myopie sociale, soit de l'endoctrinement idéologique.** Il faudrait accepter la frustration: le manque de moyens financiers, les organisations actuelles, comme le gel de 35 postes au service éducation qui obligent souvent à baisser la qualité du service rendu dans les écoles. **Ce sont de vrais renoncements émotionnels pour les animateurs et les agents**

d'entretien. Il faudrait ignorer voire ne pas respecter les règles statutaires et les droits collectifs : **la dégradation de l'organisation et des conditions de travail font des ravages quand certains cadres comme au service enfance ou au service logistique mettent en œuvre des organisations de travail sans passage préalable au CTP et sans réelle concertation du personnel** (organiser le vote des agents pour affirmer qu'ils sont d'accord est une manipulation !). Visiblement la formation au *management* n'a pas été très profitable sauf s'il s'agit de soumettre les collègues par la persuasion.



Il faudrait accepter le manque de considération : des cadres sont incapables de remercier leurs collègues. Il faudrait accepter d'être obligé de répondre à une commande dans l'urgence mais injustifiée ce qui peut être minant. Il faudrait accepter des relations interpersonnelles dégradées : avec la hiérarchie, les collègues, mais aussi avec les usagers, de plus en plus cassants, agressifs, voire violents. Il faudrait accepter les messages implicites qui sont admis sans que personne ne les remette en cause comme : « *partir tard le soir est une preuve de motivation et c'est inhérent au travail du cadre* ». **Certains**

cadres sont à deux doigts de la dépression et du « burn out ». D'autres ont déjà passé la ligne rouge. Les médecins les ont arrêtés pour maladie pour leur sauver la peau. Ils ont raison !

Les cadres sont soumis à des dilemmes éthiques. Comment continuer à assurer le service à la population avec 2 agents avec le risque « d'exploser en vol » alors qu'il en faudrait 4 ? En cas d'aggravation et d'accident de travail, comment les cadres pourront-ils faire face au reproches des élus, du Maire et du DGS (qui ouvrira son parapluie !) en leur rappelant les décisions prises (alors qu'ils auront oublié le contexte et exiger une tête pour porter le chapeau)? Mais qui sont réellement les cadres qui tiennent tête au DGS et au Maire quand ces derniers annoncent des coupes budgétaires dans les services ? **Se soumettre (en acceptant quelques arrangements entre amis ?) ou se démettre ? Est-ce cela que les cadres souhaitent dans les rapports quotidiens du travail ?**



Où sont les espaces d'expression des problèmes dans notre collectivité? A quel moment peut-on formaliser une problématique de travail et de fonctionnement sans être perçu comme un critiqueur négatif ?

Quand les cadres utilisent-ils leur droit d'alerte? La plupart du temps entre quatre yeux avec leur supérieur hiérarchique. Mais c'est mal vu d'en parler à une réunion de service. Vous passeriez pour quelqu'un de déloyal plombant l'ambiance feutrée de la servilité volontaire. Voilà, c'est cela la réalité du travail des cadres à La Courneuve et ailleurs...

Pourtant, si les moyens pour garantir le service public sont compromis, les cadres ne doivent-ils pas s'opposer, revoir à la baisse les objectifs de travail pour eux-mêmes et leurs collègues? Il en va pourtant de leur responsabilité

sociale, de leur santé et de celle des agents dont ils organisent le travail.

Travailler peut tuer

Les solutions existent pour ne pas être malade du travail, pour rester professionnellement engagé et socialement responsable :

Connaître le contenu de son travail et celui de ses collègues. Il s'agit d'abord de quantifier toutes les tâches régulières prescrites dans sa fiche poste de manière hebdomadaire, de les classer en grandes catégories (réunions, travail personnel, traitement administratif...). Ainsi, vous saurez quelle catégorie et quantité de travail vous êtes en mesure de produire en 35 h. Vous pourrez ainsi prioriser et exiger des adaptations de votre travail (déléguer, geler voire supprimer des tâches) avec votre hiérarchie en cas de priorisation ou ajout de tâche supplémentaire de manière temporaire. Lorsque vous travaillez avec les collègues apprenez à mesurer les tâches qu'ils exécutent afin d'adapter vos interventions en fonction de leur travail.

Animateur territorial, 32 ans :

« Au service, la pression ne repose pas sur la relation aux familles et aux enfants, mais sur le management d'équipe et le rendu administratif ! Pour me sortir de ce stress, je me suis construit mes propres outils de travail : je me demande quelle place j'occupe, je me compare à d'autres collègues que je considère très bons... Je me projette dans des situations vivantes, imaginaires pour progresser, même si le service ne m'en donne pas l'occasion. Je suis à l'affût du moindre petit document, me permettant d'avancer dans ma réflexion de cadre au service de la population. Quand je suis au cœur même de mes difficultés quotidiennes, dans une réunion difficile, par exemple, j'apprends le détachement, je fais comme si ce n'était pas moi. J'essaye d'avoir un point de vue extérieur. J'ai l'impression de faire du théâtre, c'est presque ludique ! Je me dis que c'est "pour de faux". La vraie vie n'est pas là ! »



Appréciez sa propre valeur professionnelle.

Identifier nos mécanismes de défense face au stress ne suffit pas pour lutter contre les tensions quotidiennes au travail. Se relaxer, dominer son anxiété non plus. Il faut s'armer autrement et la connaissance de ses droits peut être un fabuleux outil d'affirmation de soi. Si l'on est capable de dire : « *Cela ne rentre pas dans mon temps de travail, dans mon champ de compétences ou dans mes attributions* », on se fait respecter et la pression tombe. Savoir ce que l'on vaut sans rien demander à personne est également une magnifique protection contre toutes les critiques négatives. Alors, restons sans cesse sur le départ, en mobilité permanente, notre CV à jour. Cela évite la peur de la faute professionnelle. Cessons surtout d'attendre de notre travail la satisfaction de nos besoins affectifs, intellectuels, physiques et sociaux. Ne faisons pas du domaine professionnel une fin en soi, mais une aide pour réaliser notre projet de vie et un moyen de plus pour être heureux.

Cadre administratif, 48 ans :

« Dans mon service, quand on écrit un message sur notre messagerie avec copie aux collègues, ils peuvent répondre dans les cinq minutes qui suivent. Et si le reste du service réagit, on se doit d'être attentif. On n'a pas le temps de réfléchir, de prendre du recul. Il faut être au mieux de ses capacités mentales... J'ai suivi un stage de gestion du stress organisé par la CGT, dont j'ai retenu deux ou trois choses, comme apprendre à se relaxer dix minutes par jour pour gagner trois heures d'énergie ou s'accorder des arrêts détente. Je ne me laisse plus entraîner dans un processus stressant 24 heures sur 24. J'ai recours à des stratégies toutes simples. Habitant près de la collectivité, je rentre à pied ou en vélo. Je coupe mon téléphone portable dès que je sors du bureau et je ne ramène plus de dossiers le week-end. Plus question de tout miser sur le professionnel. »

Le pouvoir de dire NON ! Il faut d'abord fixer pour soi la limite entre ce qui est acceptable et inacceptable entre ce qui est négociable et non négociable dans la relation avec sa hiérarchie. Il faut également connaître parfaitement le contenu de son travail prescrit par sa fiche de poste. En cas d'ajout de travail sans réflexion et discussion préalable avec la hiérarchie, il faut refuser. Enfin, le rappel aux valeurs humaines (coopération, solidarité, travail en équipe...) et le droit du travail (statut, code du travail) sont essentiels pour prévenir tout dérapage de la part d'un encadrant qui n'aurait pas de limites pour prescrire le travail. Les RTT ne sont pas une réelle compensation à l'accumulation des tâches ou heures supplémentaires. Les RTT servent à soumettre les cadres à la flexibilité du temps de travail. Or, il n'y a aucune raison de cacher des besoins de recrutement. Le pouvoir de dire NON a un prix, celui de ne pas plaire mais quel soulagement quand on rentre chez soi sans boule au ventre.

INFOS ÉCLAIRS

PROCHAINE ASSEMBLEE GENERALE DES CADRES le 22 janvier de 14h à 16h ouverte à tous les cadres, Bourse du travail 3eme étage. Rappel : chaque salarié peut prendre 1 heure d'information syndicale par mois cumulable par trimestre pour participer aux assemblées générales. Venez nombreux !

RENCONTRE DE L'UGICT CGT et OPTIONS (son journal gratuit pour les cadres syndiqués CGT) **le jeudi 28 janvier 2016** (Paris, XIII^{ème}) sur le thème «**Ethique professionnelle, citoyenneté et droit d'alerte des cadres au travail**». Lieu : Maison des Associations de Solidarité (MAS) 10-18 Rue des Terres au Curé, 75013 Paris. Inscription obligatoire à : <http://www.ugict.cgt.fr/rencontres2016/inscription>

ETRE ECOCITOYEN AU BUREAU : la CGT invite la collectivité à distribuer cette brochure produite par l'ADEME en 2012 pour impulser actions efficaces et bonnes résolutions pour 2016. La planète et les générations futures en ont besoin urgemment !