

## SOMMAIRE

Page 2 : Pour lutter contre la notion de « rémunération au mérite »

Page 3 : Les difficultés de positionnement des cadres

Page 4 : Les cadres et le syndicalisme CGT

## Pour cent balles t'as plus rien !

EDITO

Face à la hausse des prix de l'énergie, le gouvernement fait le choix de sortir le carnet de chèques. En effet, après le chèque énergie et le gel du prix du gaz, pour aider les français qui perçoivent moins de 2 000 euros par mois, un nouveau chèque de 100 euros sera envoyé en début d'année pour contrer la hausse du carburant.

100 balles, ça fait 27 centimes par jour. Cette mesure montre une nouvelle fois que la CGT avait et a toujours raison de revendiquer une hausse générale des salaires !

38 millions de français gagnent moins de 2 000 euros par mois, c'est bien ça qu'il faut retenir, et non pas l'aumône attribuée par un gouvernement qui ne vise qu'à offrir des cadeaux pour faire réélire leur patron à l'Elysée !

Dans notre champ, le Ségur de la Santé, loin de satisfaire les agents de la FPH et les salarié.e.s du privé, démontre une fois de plus l'utilisation de la recette du « diviser pour mieux régner » !

Diviser en octroyant une augmentation forfaitaire qui nous attribue uniformément 183 € à tou.te.s... ou confisque presque la réflexion qui aurait dû se faire sur la perte de pouvoir d'achat induite par le gel du point d'indice depuis 20 ans. Ainsi, en moyenne c'est 22% de perte de pouvoir d'achat que subissent les fonctionnaires hospitaliers en 20 ans. Il ne reste

plus à chacun.e qu'à faire le calcul. Par exemple, 22% de 1 500 €, cela fait 330 € en moins pour vivre décemment.

Un cinquième de salaire en moins, c'est énorme pour des femmes et des hommes qui ont été en première ligne nuit et jour, 7 jours sur 7 pendant cette crise qui n'en finit plus d'achever notre hôpital public !

On en vient aujourd'hui à trouver des offres d'emploi à 1 900 € pour un agent de sécurité, contre 1 600 € pour une Infirmière Diplômée d'Etat (bac +3). De telles inepties sont la conséquence de l'indifférence de nos gouvernants pour les métiers du soins, d'ailleurs largement féminisés. Y aurait-il également du sexisme là-dessous ?

On comprend mieux la fuite des personnels qui, épuisés, quittent la profession de soignants et plus particulièrement celle d'infirmière, entre les mauvaises conditions de travail, les horaires difficiles et les salaires de misère, les conditions de la fuite sont connues, nul besoin d'une enquête qui ne mènera à rien...

Le ministre de la Santé veut connaître les raisons de la fermeture des lits, du manque de personnel, nous lui répondons simplement et concrètement :

**Pour cent balles, t'as plus rien ! Alors augmentez nos salaires !**

100 BALLE, ÇA FAIT  
27 CENTIMES PAR JOUR.  
CETTE MESURE MONTRE UNE  
NOUVELLE FOIS QUE LA CGT  
AVAIT ET A TOUJOURS RAISON  
DE REVENDIQUER UNE HAUSSE  
GÉNÉRALE DES SALAIRES !

# ► Pour lutter contre la notion de rémunération « au mérite »

❖ Soyons clairs : la notion de mérite est infantilisante en plus d'être illégitime, discriminatoire et source de divisions. Elle renvoie à un « artifice » concernant l'éducation des enfants, pour les obliger à se soumettre à un ordre dont ils ne comprennent pas toujours « le bien-fondé », par exemple le classique « ranges ta chambre ! » avant de répondre favorablement à une demande de leur part... Sous-entendu « soumets toi, ou démet toi » et à cette condition, tu seras méritant.

Une fois devenu.e.s adultes, il devient tout naturel pour certain.e.s de considérer que pour avoir quelque chose, il faut le mériter. C'est un réflexe pavlovien...PAS BESOIN DE CERVEAU !

Céder au mérite, c'est se soumettre « bêtement » à une demande sociale, c'est-à-dire ne pas se questionner sur le sens ou la signification profonde de ce que l'on nous demande de faire. C'est retourner sans y prendre garde à un mode de fonctionnement infantile qui obère toute rationalité, sauf pour le manager qui est en attente d'un résultat.

**Au nom d'une soi-disant culture du résultat, de la rentabilité et de l'efficacité, la notion de mérite a été réintroduite dans la Fonction publique.**

Cela vient heurter le fondement même de la notion de service public tel qu'il est défini par le droit français. En tout premier lieu, la garantie de l'emploi et de la carrière est assurée par la législation, du moins l'était !... L'agent fonctionnaire est propriétaire de son grade, alors que son emploi peut varier ou être supprimé. Le pari qui a été fait par les fondateurs de la Fonction publique en France est que l'égalité est source de solidarités. Dans le soin, cette notion de solidarité est essentielle. Nous ne soignons jamais seul.e.s, mais en équipe.

Pour y arriver, tout le monde doit posséder la maîtrise technique de ses actes, le souci de partager ou de réfléchir ensemble au bien-fondé d'une action soignante.

De fait, les valeurs mises en avant sont avant tout collectives : la vigilance, la bienveillance, le partage d'expérience et l'esprit d'initiative.

La notion de mérite, au contraire, individualise le travail, chacun.e rentrant en compétition avec l'autre. Pour être méritant.e, il faut savoir se démarquer de son entourage, faire la différence.

**C'est ainsi que la notion de rémunération au mérite laisse la place à de nouvelles notions dominantes telles que « la manière de servir », « la flexibilité », « l'employabilité ».**

**Tout cela débouche sur « une grande partialité » notamment de celui qui juge, c'est-à-dire la supérieure hiérarchique.**

Si nous devons reprendre à notre compte cette notion de « mérite », il résiderait dans le fait de défendre le principe d'égalité d'accès aux soins et celui de la continuité du service.

Les responsables politiques le savent bien, mais les choix qu'ils font ne vont pas dans ce sens, c'est-à-dire dans le sens du bien commun. Pour ne pas « se couper des salarié.e.s », pour les maintenir sous pression tout en les détournant de leurs missions, nos dirigeants opèrent une modification majeure du rôle de l'entretien d'évaluation par le truchement d'un glissement sémantique concernant les différentes expressions normalement employées pour évaluer le personnel. Ils trichent sur la définition de « l'appréciation générale du travail fourni », le « mérite » visant à promouvoir le « savoir être » au détriment du « savoir-faire ».

En nous polarisant sur la question de savoir si nous sommes meilleurs que le voisin, plus méritants, plus productifs mais surtout plus serviles, nous perdons complètement de vue que le mérite est avant tout collectif. Les seules personnes devant être au centre de notre intérêt étant les malades et en toute logique, notre système de santé et son obligation d'accueillir tout le monde sans exception.

Dans le secteur privé, l'offre de soin est différente, elle suit des objectifs de rentabilité et donc d'exploitation des personnels. Dans le public, jamais de telles notions n'auraient dû apparaître. Combattre la notion de « mérite », c'est reposer la question de l'intérêt général et des moyens que nous nous donnons pour le servir tous ensemble. C'est également refuser d'être traité.e.s comme des enfants.

Laurent LAPORTE  
Cadre de santé,  
Secrétaire général de l'UFMICT CGT.



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

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code Postal : ..... Ville : .....

E-mail : .....@.....

# ► Les difficultés de positionnement des cadres

... Être cadre de santé, de Pôle, administratif, faire « FF », c'est à dire Faisant Fonction, à l'hôpital ou dans le milieu médico-social relève aujourd'hui de la gageure, d'un pari hasardeux. Plus rien n'a de sens, si ce n'est celui de se lancer dans la gestion de la pénurie, de la culture de l'impossible, de l'urgence et du changement perpétuel.

L'ironie de l'histoire est qu'avec la disparition effective ou programmée des CHSCT, l'obligation de développer des programmes et de mettre en place des formations de bien-être au travail, il devient interdit de se plaindre. C'est une question de bon sens. Les cadres sont là pour régler les problèmes, pas pour les créer ni pour les mettre en lumière.

**C'est d'ailleurs l'objet d'une blague dans le monde de l'encadrement sur la façon de régler une difficulté. Elle tient en une question et sa réponse dévoile toute la duplicité de nos organisations : « Si tu as un problème, demande toi si quelqu'un est au courant. Si personne ne l'est, alors tu n'as plus de problème ! ».**

Voilà ce qui arrive quand on oblige l'encadrement à gérer des situations difficiles sans moyens. Les problèmes sont dissimulés, niés, renvoyés à des questions d'organisation ou sur les personnes elles-mêmes.

« Comment vous faites pour ne pas y arriver alors que tout le monde y arrive ? »

« Vous êtes incohérents, incompetents... », etc. La culpabilisation est une arme de destruction massive. Elle s'apparente au harcèlement.

Alors, précisons ici une ou deux choses : les cadres sont, pour une très grande majorité d'entre eux, compétents, sérieux, organisés et responsables. Il n'est pas question ici de faire leurs procès.

C'est un déchirement pour la plupart que d'avoir à sombrer dans la duplicité relationnelle pour masquer les conséquences de décisions néfastes, prises bien « au-dessus d'eux ».

Rappelons que le pilotage des services est exclusivement financier, sur la base de tableaux chiffrés qui laissent à penser que tout cela est sérieux, calibré, mesuré, contrôlé. Rien n'est plus faux. Tout n'est qu'apparence.

Nous en avons pour preuve la communication pathétique de notre actuel ministre de la Santé, incapable de donner les chiffres des professionnel.le.s de santé vacciné.e.s et des exclu.e.s ou suspendu.e.s des services. 3 000 dans un premier temps, puis 10 000, enfin 15 000 et au final, il n'en sait rien, ils

n'en savent rien. Mais ce sont eux qui gouvernent et nous qui trinquons. Au final, l'encadrement se démotive pendant que l'Institution s'invente de nouvelles normes destinées surtout à se protéger.

Trop de cadres sont en *burn out*, en dépression, ont des idées suicidaires. Cette fonction est devenue impossible à assurer. Pour autant, aucune mesure corrective n'est mise en place. Là où, dans un passé récent, il y avait un cadre par service, il n'y en a plus, ou bien à temps partiel. Le cadre assure la responsabilité de plusieurs services à la fois. Elles ou ils ne connaissent plus les patient.e.s, mal les locaux et parfois sont incapables de mettre un visage sur les noms inscrits dans le planning des soignant.e.s. Cela en dit long sur la qualité des évaluations au mérite.

Sera considérée comme méritante la personne qui évitera de poser des problèmes pour ne pas rallonger la liste de ceux de la journée, qui restera courtoise

pour ne pas aggraver le stress et qui proposera même un café, histoire de redonner corps à l'idée d'encadrement de proximité.

Dés lors, nous sommes loin des notions de professionnalisme, mais bien dans une « caporalisation » de l'action d'encadrer, qui vise à un refoulement de tout ce que l'attachement professionnel peut entraîner.



**Aujourd'hui, les cadres s'interrogent sur cette polarité mortifère qui les situe entre le fait « d'être des vecteurs de cette maltraitance et d'en être également des victimes. »**

Elles et ils ne peuvent pas faire l'économie de cette prise de conscience. Les cadres doivent redéfinir eux-mêmes cette notion de responsabilité qui caractérise leur fonction. Elle doit porter sur les aspects symboliques, sociaux et psychosociaux. Elle doit être négociée à parts égales. Son exercice doit prendre en compte l'impact qu'elle aura sur les conditions de vie de chacun.e.

Laurent LAPORTE  
Cadre de santé,  
Secrétaire général de l'UFMICT CGT.

## ► Les cadres et le syndicalisme CGT

... La dernière enquête SECAFI/UGICT concernant les attentes des cadres vis-à-vis du syndicalisme montre que 80% d'entre eux ne comptent pas sur les syndicats et encore moins sur la CGT pour les accompagner en cas de problème.

Pourtant la CGT, ils connaissent. Quand il y a une difficulté dans les services, c'est le plus souvent elle qu'ils voient débarquer. Et ce n'est pas toujours facile ! Les conditions de travail sont un enjeu majeur pour les salarié.e.s et ne peuvent pas être traitées avec désinvolture. Les rencontres sont parfois tendues, la CGT étant alors vécue comme « l'empêcheur de tourner en rond ».

Pris entre l'obligation de faire fonctionner les services, la pénurie de personnel, de lits et de moyens matériels, les solutions trouvées par les cadres sont parfois sujettes à caution. C'est le règne de la débrouillardise, de la duplicité sur le temps de travail, sur le respect des protocoles d'accords 35h, sur les jours de repos qui sont escamotés et jamais rendus.

Tous ces sujets opposent les cadres, les personnels et leurs représentant.e.s. Pour la CGT, il ne peut y avoir ni marchandages ni négociations sur ces questions. Pour autant, la responsabilité des un.e.s et des autres est engagée. Mais elle est engagée différemment pour les cadres, responsables de leurs services 24h sur 24, y compris pendant leurs vacances. Cette particularité est prise en compte dans notre organisation, notamment à l'UFMICT-CGT.

**C'est ce que nous appelons le syndicalisme spécifique. Les cadres, les ingénieurs sont « des salarié.e.s au même titre que les autres » mais elles ou ils ne sont pas « des salarié.e.s comme les autres ».**

Ce qui les particularisent tient au fait qu'ils ont un rapport spécifique au travail, basé sur une grande autonomie à organiser leurs activités, qu'ils exercent des responsabilités qui impactent les autres salarié.e.s et qu'ils ont une approche culturelle différente du sens au travail. Ils sont à la fois « vecteurs » et « victimes » des politiques d'austérité qu'on leur demande de mettre en place ! Ils ou elles ne semblent pas toujours en mesure de se libérer de ce cercle vicieux.

C'est pourtant ce que la CGT tente de leur proposer, une échappatoire. Comme à tou.te.s les salarié.e.s, notre organisation leur conseille de ne plus subir les décisions discutables que leurs transmettent leurs hiérarchies. Mais avec une difficulté particulière : il leur est imposé un devoir de loyauté vis-à-vis de leur hiérarchie. Ce devoir de loyauté est imaginaire, il ne repose sur rien de concret et se résume la plupart du temps à l'injonction de « la fermer » !... Nous, nous leurs proposons au contraire de « l'ouvrir » et de revendiquer une véritable liberté d'expression. Il faut en finir avec les intimidations et privilégier les expressions collectives, plus difficilement condamnables.

**ensemble  
plus forts pour faire respecter  
nos droits !**



La reconnaissance du fait syndical sert aussi à cela ! Rompre l'isolement et proposer une tribune à partir de laquelle une expression cadre peut avoir lieu sous couvert de la CGT. Les cadres doivent disposer d'un véritable droit d'alerte

concernant les dysfonctionnements constatés dans leur établissement. Ils doivent pouvoir disposer d'un droit de retrait en cas de dangers graves et imminents concernant leurs équipes ou eux-mêmes. Si nous voulons que les cadres soient responsables, il faut accepter l'idée qu'ils puissent négocier les objectifs qu'on leur demande et les moyens mis à leur disposition. Pour ce faire, ils et elles doivent disposer d'un véritable droit de refus et d'alternative. En ce sens, la notion de responsabilité doit être redéfinie, mais avec eux, pas sans eux !

Il n'est pas normal qu'un cadre soit obligé de gérer plusieurs services à la fois juste pour permettre à une structure de faire des économies. C'est anxiogène et mortifère. Celles et ceux qui disent l'inverse se trompent, parfois en toute bonne foi.

Nous avons donc un travail de lucidité à proposer. Une clairvoyance à faire acquérir concernant l'impasse environnementale, sociale, managériale vers laquelle nous mène la financiarisation de la santé. Demander aux cadres de lisser les plannings du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre relève de cette logique-là. Mettre en place les 12h au prétexte que c'est très populaire chez les jeunes professionnel.le.s en oubliant au passage de leur expliquer que cela est particulièrement nocif pour la santé et n'est « tenable » uniquement que sur du court terme, relève là aussi de cette logique. Les 12h permettent aux directions de faire 20% d'économies en effectifs, mais sur le dos de la santé des salarié.e.s. Il faut que les cadres le sachent.

**La distorsion entre la réalité vécue par les salarié.e.s et le reflet qu'en donnent les différents tableaux que les ARS remplissent est telle que les solutions proposées aujourd'hui seront les catastrophes de demain. Il est temps que les cadres se syndiquent dans le syndicat qui a réellement quelque chose à leur proposer.**

Laurent LAPORTE  
Cadre de santé,  
Secrétaire général de l'UFMICT CGT.