

Rendons notre Travail visible

Désormais, la place des personnels est conçue comme une **variable d'ajustement** aux « risques » et aux fluctuations des marchés. Cette nouvelle manière de penser et d'agir se met en place avec l'aide du pouvoir politique. En adoptant la Stratégie de Lisbonne en 2000 les membres de l'Union européenne ont considéré que l'éducation et l'enseignement supérieur constituaient un marché. Ainsi, la gestion a colonisé le langage : les personnels sont devenus des « **ressources** » **humaines** au même titre que les matières premières et autres fournitures. Leurs différentes rémunérations (y compris les cotisations sociales les concernant) sont intégrées aux coûts de production comme le prix des autres ressources dans le calcul des coûts de production. Le non-emploi, la précarité et la sous-traitance deviennent des modes de gestion en même temps qu'une manière de mettre au pas les personnels. Les services publics n'échappent pas à cette logique mortifère et déstabilisatrice. **L'insécurité doit être pour tout le monde, y compris les fonctionnaires...**

De **nouvelles organisations du travail** nous sont imposées. Elles ont pour finalité d'augmenter la productivité. Elles accompagnent les réductions d'effectifs. Toute l'expérience, les cultures et les langages de métiers sont disqualifiés. Les métiers même disparaissent ou changent de nom... Le sur-travail se met en place, éreintant la tranche des 35-45 ans tandis que le travail des seniors est dévalorisé. Ces nouvelles organisations du Travail **amènent progressivement les personnels à consentir volontairement à leur propre exploitation**. Alors que les missions pèsent sur les établissements, on fait tout pour que les fonctionnaires se persuadent que l'obligation de remplir ces missions repose sur eux. Le travail est alors vécu comme une « mission », très fortement marquée par une dimension sacrificielle : demander l'application des droits devient ainsi quasiment une faute professionnelle puisque réclamer cela ce serait, égoïstement, penser à soi plutôt qu'aux étudiant-es et à leurs intérêts. Chacun-e renonce ainsi à ses propres exigences. Ce qui crée du mal-être au travail c'est, entre autres, **l'impossibilité de bien faire son travail. Notre Travail est empêché**. Cette souffrance n'est autre que l'expression de l'aspiration à travailler mieux, autrement, sans se mettre en danger, sans nous considérer comme de la matière première, sans empiéter sur notre vie privée.

Réduction des effectifs

Les moyens de faire notre travail sont devenus objet de marchandage, de concurrence entre collègues, services et établissements. Toutes les conditions sont créées pour que naissent et se développent des situations de conflits inter-personnels permettant de **rendre invisible la responsabilité de l'organisation du travail** dans la dégradation continue des conditions de travail :

il est tellement plus simple de laisser les personnels s'accuser d'incompétence, d'insuffisance, d'entrave à la réalisation du travail. Et gare aux malades, aux fainéant-es, à celles et ceux qui sont en difficultés, aux décharges et aux droits syndicaux. Cela génère une surcharge de travail pour toutes et tous. Cela contribue à dégrader durablement le vivre ensemble dans le travail.

Évaluation

Elle porte sur la personne et permet le suivi individualisé de chacune et chacun. Elle est couplée à des contrats d'objectifs. Elle est utilisée pour **faire pression et obtenir du surtravail**. Elle est éminemment critiquable car posée sur des critères subjectifs, sachant qu'elle ne tient pas compte de l'essentiel du travail réalisé. Elle assoit **la peur**, celle d'être mal jugé, mal noté, étiqueté non performant. Elle ouvre la porte au **chacun pour soi**, à la méfiance, aux conduites déloyales.

Flexibilité

Celle du statut, de l'emploi, de la place, de la fonction... Elle permet d'obtenir la malléabilité des personnels pour une « gestion très fluctuante » de l'humain. On ne parle plus de personnels mais de **ressources humaines**, au

même titre que la matière première ou les machines.
Les gestionnaires considèrent désormais les travailleurs
et les travailleuses **comme des consommables**.

Qualité totale

Elle est posée comme une contrainte et non comme un
objectif. Elle reste **inaccessible** et elle est entretenue
comme un mythe car **le décalage entre travail prescrit
et travail réel n'est pas réductible**.

C'est cette réflexion que nous vous invitons à poursuivre afin que chacun-e **retrouve la fierté de son Travail**.

Deuxième partie de l'évaluation

Mon âge :

Mon ancienneté :

Mon corps :

Mon métier :

Mon niveau de qualification :

Mon statut de travail :

Ma catégorie d'emploi :

Sexe :

Depuis le début de ma carrière, quel avancement ai-je obtenu :

Ma direction et ma hiérarchie

| | | |
|--|------------------------------|------------------------------|
| Elle me dit bonjour et/ou répond à mes salutations | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| Elle est ponctuelle | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| Elle est accessible, je lui parle facilement, sans appréhension | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| Les rendez-vous sont rapides | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| Elle est à l'écoute | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| Elle me soutient quand il y a une difficulté | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| Elle me respecte | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| Elle a une idée juste du travail qualitatif, quantitatif que je fais | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| Elle le reconnaît publiquement et le fait savoir | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| Sa manière de diriger est humaine | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| Elle est socialement performante | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |

Mes observations :

Notation

1 · Très Bien

2 · Bien

3 · Passable

4 · Médiocre

5 · Désastreux

Évaluation

| | | |
|--|------------------------------|------------------------------|
| L'évaluation est faite uniquement par rapport au travail | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| L'évaluation porte uniquement sur mon métier | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| L'évaluation est professionnellement utile | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| Les critères sont adaptés à la réalité du travail | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| Les modalités sont adaptées à la réalité et la complexité du travail | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| Le travail réel est pris en compte | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| La discussion est possible | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |

Mes observations :

Notation

1 · Très Bien

2 · Bien

3 · Passable

4 · Médiocre

5 · Désastreux

Démocratie sociale dans le Travail

| | | |
|--|------------------------------|------------------------------|
| Les moyens de négocier mon organisation de travail existent | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| La discussion au sein de mon équipe est possible | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| Les temps de concertation ont lieu pendant mes heures de travail | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| Ces temps de concertation sont utiles pour le travail | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| Les discours tenus prennent en compte mon travail réel | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| Les avis des personnels sont pris en compte | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| Les décisions adoptées sont respectées et appliquées | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| La finalité des organisations du travail est clairement établie | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |
| Les personnels peuvent intervenir facilement, sans crainte | Oui <input type="checkbox"/> | Non <input type="checkbox"/> |

Mes observations :

Notation

1 · Très Bien

2 · Bien

3 · Passable

4 · Médiocre

5 · Désastreux

Mon bilan :

Plusieurs choix possibles bien sûr...

- Je suis bien dans mon Travail
- J'ai mal à mon Travail et je m'efforce de tenir le coup
- Je résiste mais on se moque de moi
- Je n'arrête pas, je suis (sur)exploité
- Je m'épuise, cela ne peut plus durer !

Mes propositions et les possibles que j'imagine :

Mes observations :

Notation

1 · Très Bien

2 · Bien

3 · Passable

4 · Médiocre

5 · Désastreux

Et maintenant ?

Discutons et débattons au sein des services. **Le Travail nous appartient et nous sommes les vrais experts du Travail.** Nous savons très précisément quel écart il y a entre le travail réel, celui que nous effectuons quotidiennement à notre poste de travail, et le travail prescrit par la direction et la chaîne hiérarchique.

Discutons-en ensemble lors d'une heure d'information syndicale ou à notre permanence, le jeudi entre midi et deux. Construisons ensemble les conditions pour que nous soyons **reconnu·es et respecté·es dans notre Travail.**

Nous sommes syndiqué·es parce que **nous sommes comme vous, des militant·es de nos métiers.** Nous avons répondu à ces questions et nous avons conclu que **les choses doivent changer !**

En attendant,

**POUR conserver la possibilité
de m'exprimer et de
reprendre la main
sur MON TRAVAIL,**

**POUR préserver l'équilibre
des pouvoirs
dans notre établissement,**

**POUR donner une chance
à la démocratie sociale,**

**le 6 décembre 2018,
je vote et je fais voter CGT**



#jevotecgt
le 6 décembre

Contact : secretariat@cgt-utm.net

Je veux me syndiquer : adhesion@cgt-utm.net

Permanence : tous les jeudis, de 12h30 à 13h30,
au local CGT (MS005, RDC, Maison des Solidarités)