



C'est la Gazette

Affaires sociales - Santé

Droits des femmes - Travail - Emploi

Été 2021



<http://smast-cgt.fr/>

Éditorial

Les jours heureux

Depuis peu, nous voyons fleurir dans les médias, le discours gouvernemental, l'idée des « jours heureux » corrélée avec la fin progressive des restrictions qui ont été imposées à tout un chacun avec la pandémie virale qui sévit depuis mars 2020. Si l'on peut se réjouir d'un retour à la normale (et encore il faut que nous restions vigilants car le virus n'a que faire de la communication politique), cela n'est pas synonyme de retour aux jours heureux. Les mêmes politiques de démantèlement des conquêtes sociales mis en œuvre auparavant vont reprendre, le confinement que nous avons connu n'ayant été qu'une parenthèse.

Les jours heureux auxquels l'édito de la présente gazette se réfère sont ceux surgis de la mise en œuvre du programme du Conseil national de la Résistance auquel la CGT est particulièrement attachée. C'est un programme qui est encore au cœur du système social français : sécurité sociale ouverte à tous et à toutes contre les aléas de la vie, retraite par répartition, dialogue social dans les entreprises, service public avec des fonctionnaires et agents publics en nombre suffisant pour répondre en direct aux besoins des populations, écarts de revenu faibles, protection des salariés au sein de leurs unités de travail.

C'est à ces conditions que l'on peut parler de jours heureux. Sachons les restaurer car on ne peut pas vivre en permanence dans l'inquiétude des lendemains. Le progrès, ce n'est pas moins de droits, moins de congés, plus de pression liée au travail, moins de temps pour vivre heureux avec les siens dans un contexte de temps libéré.



Le progrès, ce n'est pas remplir les poches d'une minorité de privilégiés qui ne savent pas quoi faire de leur argent et qui en veut toujours davantage.

Non, le progrès, c'est une répartition plus équitable de la richesse produite par nous tous dans le respect des normes environnementales. C'est le droit à un revenu digne, à un logement décent et à faible coût, c'est le respect de chacun sur son lieu de travail ou quand il part à la retraite. Les jours heureux, c'est cela et rien d'autre !



Sommaire

Vacances, un acquis social en danger	p. 2
Être heureux au travail, une nouvelle obligation statutaire	p. 4
L'action collective au service du bonheur	p. 5
La réduction du temps de travail pour disposer de temps pour vivre et résorber le chômage	p. 5

Pour contacter la CGT au ministère : SMAST CGT - pièce 0428 - 14 avenue Duquesne - 75350 Paris 07 SP

Tél. : 01 40 56 50 19 - 72 46 - 45 46 - syndicat-cgt-adm-centrale@sante.gouv.fr - <http://smast-cgt.fr/>

Mirabeau : pièce 1020 - Tél. : 01 44 38 34 64 - cgt.centrale@travail.gouv.fr

Vacances, un acquis social en danger

*Les congés payés sont un acquis de la lutte sociale et syndicale. À l'heure où le gouvernement entend revenir sur les acquis sociaux obtenus par nos combats et sur le **Programme national de la Résistance** de 1944, la CGT rappelle que les congés payés restent dépendants de notre vigilance commune et du niveau de notre résistance.*

Durant l'été 1936, Robert Doisneau prend de nombreuses photos des premiers congés payés. Dans les trains, des familles encombrées de valises en carton. Les amoureux ont sorti le tandem et la tente canadienne. Les maisons familiales, les pensions de familles, les campings populaires, les auberges de jeunesse accueilleront une partie de ces vacanciers. Mais le mode d'accueil reste largement familial. Pendant une semaine, pas plus...

L'idée de vacances payées pour tous les salarié.es émerge dans les années 1920. En 1926, le congrès de la CGT revendique le droit à des congés payés. Cette année-là, l'idée de mériter d'être « payé à ne rien faire », comme le bonheur et le droit d'accéder aux loisirs, est « une idée neuve ». Le 3 mai 1936, le Front Populaire gagne les élections et provoque de par sa victoire un élan de revendications chez les travailleurs, ces derniers voulant obliger le nouveau gouvernement à appliquer immédiatement ses promesses.



Mouvements de grèves, occupations des usines : plus de deux millions de travailleurs revendiquent de meilleures conditions de travail. La France est paralysée et le patronat est dans l'obligation d'ouvrir des négociations. Dans la nuit du 7 au 8 juin 1936, à l'hôtel Matignon à Paris, sont officiellement signés les accords dits de Matignon, entre le président du Conseil, Léon Blum, la Confédération Générale du Patronat français et la



CGT. Ces accords prévoient la généralisation des conventions collectives, la création des délégués du Personnel et une augmentation de 12 % des salaires. Cependant la mémoire des français ne retiendra que la semaine des 40 heures et l'octroi de deux semaines de congés payés qui leur permettront de partir en vacances dès l'été 1936 (une première pour une très grande majorité d'entre eux). Vingt ans plus tard en 1956, le cabinet Guy Mollet fait adopter une troisième semaine de congés payés obligatoires. En 1969, est octroyée la quatrième semaine et c'est finalement en 1982 que le temps des congés payés est fixé à cinq semaines par le gouvernement d'union de la gauche et la présidence de François Mitterrand.

Le droit de vacance, un droit fondamental à préserver

Pas besoin de rappeler que la vacance au singulier et au pluriel représente un moment de liberté pour chacun. Que ce temps durement acquis constitue un moment d'expression des aspirations personnelles. Aujourd'hui il est pourtant de bon ton, dans la plupart des médias de dire que « les français sont ceux qui travaillent le moins », « ceux qui ont le plus de congés » ou encore qu'il y a « trop de jours fériés ». Depuis 2008, certains états européens (Italie, Grèce, Portugal) n'hésitent pas à supprimer des jours annuels ou des jours fériés. Des débats actuellement en cours en

France sur le financement du risque « dépendance » évoque la possibilité de « prendre » un deuxième jour férié pour financer ce qui incombe à la sécurité sociale pour tous. La question de la durée du travail est largement posée dans les trois fonctions publiques par le rapport Laurent en 2016. Des signes avant-coureurs ou réels démontrent la volonté de reprise en main sur une classe laborieuse, classe dangereuse qui rêve d'avoir du temps pour soi. Pendant la crise sanitaire, la peur du patronat, privé ou public, a été de voir les salariés ou agents publics se rendre compte progressivement que leurs aspirations personnelles valent plus que la culture d'entreprise pilotée par la stimulation du narcissisme professionnel. **L'écologie du temps devient une revendication commune de liberté !**

Y'A PAS QUE LE TRAVAIL DANS LA VIE !

CETTE ANNÉE ENCORE
LE BOSS A HYPER APPRÉCIÉ
QUE J'ÉCOURTE MES VACANCES
POUR MIEUX PRÉPARER LA RENTRÉE.



© Jean-Michel Milton/Eyrolles 2021

Les salariés subissent des atteintes récurrentes aux congés payés : récupération des jours de ARTT en cas de congés pris en raison de l'état de santé ; diminution des jours de congés en cas d'ASA ou de placement en ASA du fait de la pandémie ; ordonnance du 15 avril 2020 afin d'imposer aux agents publics la prise de 10 jours de congés annuels et/ou de RTT, durant la période de l'état d'urgence sanitaire (la CGT a déposé un recours contre ce texte réglementaire rejeté par le conseil d'Etat) ; note de service du secrétaire général des ministères sociaux du 2 avril 2021 sur l'organisation des services des ministères en période de fermeture scolaire (placement des agents en télétravail en ASA pour garde d'enfants de moins de 16 ans, réorganisation demandée des



vacances, appel aux grands parents pour la garde des enfants).

A moyen terme, pour alimenter la réflexion sur « le plan de relance » à l'automne 2020, le parti radical, membre de la majorité gouvernementale a proposé de supprimer 4 à 5 jours fériés. Le MEDEF relaie depuis longtemps cette proposition au nom de la productivité nécessaire. **Pour la CGT, le droit à la vacance est un droit fondamental à inscrire de la Constitution.**

Autre question, le *blurring*, un terme en anglais qui signifie tout ce qui est brouillé, flou, de frontière indistincte. Dans le monde du travail anglo-saxon, cela désigne la disparition de la frontière entre la vie personnelle et la vie professionnelle. Une tendance qui fait des dégâts.



Avec la révolution numérique, et l'installation du télétravail comme organisation de travail, le cadre professionnel s'est métamorphosé. Désormais, on travaille dans le train, chez soi, en terrasse et même en vacances. On embarque son ordinateur en villégiature. En même temps que sa clé, on demande le code du WIFI. On regarde les mails professionnels à des heures impossibles, gage de l'attachement de l'agent à son service. On n'est jamais en vacance, on est toujours connecté pour ne pas avoir l'impression de se faire larguer par un plus assidu que vous qui soigne sa note de gueule. C'est pourquoi la CGT reste vigilante à la reprise du travail hors confinement et sur les conditions de traitement de la durée du travail et l'exercice du droit à la déconnexion pendant les périodes de vacances.

La numérisation de l'organisation du travail implique que désormais le droit à la vacance devienne un droit fondamental inscrit dans le bloc de constitutionnalité et permettant de protéger les salariés du public et du privé !

La CGT dans le sens de l'histoire !

Notre centrale s'inscrit à contre-courant du slogan « il faut travailler plus pour gagner moins ». Elle considère les congés payés comme un droit inaliénable propre à assurer à chaque agent le droit à la vacance de l'esprit et à la liberté de penser. Pour cela, la CGT veut donner du temps au temps en réclamant 10 % d'emplois publics en plus ! la fixation à 32 heures par semaine ! inimaginable ? on parie ?

Être heureux au travail, une nouvelle obligation statutaire

Prenons par exemple, la Direction générale de la cohésion sociale, véritable laboratoire du macronisme : encadrement maltraitant et communication tout sourire et infantilissante ! Alors que les organisations syndicales exigent en CHSCT une enquête sur cette direction en souffrance déjà dans le collimateur de la médecine de prévention, la directrice crée des référents « Qualité de vie au travail » pour donner le change ! Les agent.es ne sont pas dupes... Mais c'est quoi le « bonheur au travail » ?

Le bonheur au travail est un des slogans du *new-management*. Des salariés plus heureux sont des salariés plus productifs. La multiplication du discours sur la bienveillance, la bienfaisance, la multiplication des *Chief Happiness Officer*, le caractère obligatoire des événements d'intégration, tout cela doit concourir à ce que le bonheur au travail devienne une obligation, un slogan, un savoir-faire comportemental.

L'esprit des lignes directrices de gestion (LDG) : l'agent public est désormais résilient, adapté, mobile et bien avec lui-même ! Les techniques de management sont congruentes avec celles du développement personnel, ils cultivent la zen attitude entre midi et deux mais ensuite c'est la concurrence. Dénoncer à tout bout de champ les risques psychosociaux et les organiser, c'est sans doute une des clés du « en même temps ».

Le délit de sale gueule, de faire la gueule au travail, ou simplement de considérer que l'on gagne sa vie devient par symétrie une discrimination ! Geluk ! au secours !

Le retour dans un travail présentiel ne se fait pas actuellement sans que des arrières pensées ne fermentent dans les têtes à l'approche de l'été. Le vent se lève, la maîtrise de son temps personnel et de ses pensées rencontrent le besoin de souveraineté de l'individu qui décide de quoi il doit rire...



L'action collective au service du bonheur

*Non, la vie n'est pas une vallée de larmes ! Elle peut être constituée d'une multitude de moments heureux.
Il faut renouer avec les luttes syndicales et le mouvement social pour retrouver le bonheur...*

Certes, nous ne pourrions supprimer ni la mort, ni la maladie, ni les coups du sort qui font que ce qui pouvait apparaître inaltérable peut se défaire et obscurcir nos destins. Mais, il est possible de limiter ces effets négatifs par la mise en place d'actions collectives et d'institutions protectrices qui vont limiter le risque, les risques. L'œuvre du Conseil national de la résistance qui en créant la sécurité sociale pour faire face au risque consécutif à la maladie, à la vieillesse, à l'accident de travail, et plus tard au handicap fait partie de ces moyens au service de tous pour rendre la vie plus belle. Les cadres protecteurs pour les salariés et leurs familles construits patiemment tout au long du XX^e siècle sont autant de dispositifs allant dans le même sens.

Mais force est de constater que depuis 40 ans, les choses se sont délitées. L'enseignement scolaire piétine. Beaucoup d'enfants quittent l'école entièrement déscolarisée. Les niveaux de vie ont tendance à stagner et beaucoup d'entre nous éprouvent de plus en plus de difficultés à boucler les fins de mois. Les distances à parcourir pour aller de chez soi à son lieu de travail s'allongent de plus en plus. Les appartements sont souvent exigus. Les processus de travail s'alourdissent. Les tâches à effectuer perdent leurs sens. Les relations de travail et avec les hiérarchies deviennent souvent pesantes. La réponse de nos dirigeants est toujours la même : respect de l'équilibre vie professionnelle vie personnelle, respect de la diversité, QVT, bienveillance et bientraitance. Autant de phrases



écrites sur des bouts de papier, clamées la main sur le cœur mais qui au bout du compte sonnent creux et ont en définitive l'odeur d'un anesthésiant que l'on cherche à nous faire respirer pour annihiler nos facultés critiques.

Pourtant, il n'y a aucune fatalité à cet état de fait. Nous devons refuser de nous laisser individualiser, voire infantiliser, et renouer avec l'action collective. La guerre de chacun contre l'autre, la performance, la mobilité à outrance sont autant de miroirs aux alouettes destinés à nous casser et à nous faire oublier que les seuls progrès humains, les seuls accès au bonheur sont dans l'action collective. Ce n'est que par ce changement de mentalités, de perception de ce qui nous entoure que nous pourrions renouer avec l'idée du bonheur.

La réduction du temps de travail pour disposer de temps pour vivre et résorber le chômage

La réduction du temps de travail reste une conquête pour disposer de temps pour vivre et fournir du travail au plus grand nombre. Durant tout le siècle précédent, le mouvement social n'a eu de cesse de défendre la réduction du temps de travail pour mieux le partager et pour une meilleure qualité de vie. Aujourd'hui, elle est devenue une revendication pour le monde d'après-COVID. Les arguments sont pertinents. Pour de plus en plus d'économistes, il est temps de faire son deuil des taux de croissances mirobolants que nos sociétés ont pu connaître autrefois, et pour éviter de voir des fractions de plus en plus nombreuses de la population s'enfoncer dans la pauvreté et les classes moyennes risquer la paupérisation et le déclassement, il est impératif de relancer l'idée d'une nouvelle réduction du temps de travail. N'oublions pas que les 35 heures ont créé ou sauvé 350 000 à 400 000 emplois nets et qu'entre 1998 et 2000, la France a créé 2,1 millions d'emplois. Du jamais vu. Alors pourquoi pas passer aux 32 heures comme le plaide la CGT. La réduction du temps de travail doit permettre à toutes et à tous de bénéficier de revenus décents. Elle doit bénéficier à toutes et à tous, être un facteur d'émancipation, d'accès réel à la culture, aux loisirs, d'être actrices et acteurs de la cité, et ce quel que soit le salaire ou la situation de famille.