



SOIGNONS NOTRE TRAVAIL !
REDONNONS DU SENS AU TRAVAIL

Convocation de la 16eme Conférence Départementale UGICT

Au cœur de l'actualité sociale et aussi des pratiques professionnelles, la question de la souffrance au travail, et des moyens pour y remédier, est centrale pour les professions d'encadrement et techniciennes.

Les conditions de l'exercice du travail, de la démocratie dans l'entreprise, des rapports sociaux sont l'objet de nombreux travaux mais aussi de luttes sociales en plus grand nombre encore. Pousser ce débat est le premier objectif pour dynamiser notre activité revendicative dans la prochaine période.

Le second objectif est d'analyser le fonctionnement de la Commission Départementale, de nos organisations UGICT: ce qui est opérationnel, ce qui ne l'est pas, ce que nous pouvons améliorer tout de suite, à long terme...Un seul exemple : comment les syndiqués ICT, isolés dans leur syndicat CGT ou dans leur entreprise peuvent-ils bénéficier d'une réelle pratique syndicale démocratique, de formations, d'informations spécifiques?

La Conférence devra également élire l'équipe qui anime cette activité en direction des ICT, l'appel est donc lancé aux camarades affiliés à l'UGICT qui sont candidats pour militer dans la commission départementale.

Tous les syndiqués affiliés à l'UGICT sont convoqués, et auront droit de vote.

Les ICT qui ne sont pas affiliés et les responsables de syndicats qui s'interrogent sur comment organiser les salariés de ces catégories dans leur entreprise peuvent participer aux débats.

Sommaire

Programme De la conférence	P.2
Document Préparatoire	P.3 à 14
Bulletin d'inscription	P.16

PROGRAMME de la conférence

Jeudi 23 Octobre 2008

de 8h30 à 18h

Salle Point du jour

Rue Joseph Brunet

Bordeaux Bacalan

- 8h30** Accueil des participants.
- 9h30** Introduction par Olivia WALLIG secrétaire générale de l'UGICT 33
- 10h** Jean-Luc THOMAS, chercheur en psychologie du travail au conservatoire National des Arts et Métiers, ouvrira un débat général sur les conditions de l'exercice du travail et la souffrance au travail. Dans ce débat le lien se fera naturellement avec L'actualité des luttes dans la campagne pour élire les prud'hommes.
- 11h30** Présentation des candidatures à la Commission Départementale.
- 12h** Vernissage de l'exposition « UGICT mai 68 /2008 » et présentation de l'IHS UGICT par Anny GLEYROUX-DUCOM
- Repas en commun***
- 13h45** Reprise des travaux, élection de la Commission départementale UGICT33 et physionomie de la conférence
- 14h15** Table ronde : « Construire sa santé au travail : quels outils ? Avec la participation d'un médecin du travail, d'un administrateur de l'ARACT, un inspecteur du travail, un DRH, un camarade de Renault Guyancourt en interaction avec la salle ...
- 16h15** Avec Marie-José KOTLICKI, Secrétaire Générale de l'UGICT : dégageons des éléments de réponses.

La conférence sera suivie à partir de 18h d'un apéritif autour de nos candidats aux élections prud'homales.

Soignons notre travail

1. Des nouveaux modes de management générateurs de souffrance

1.1. Travail : quand la souffrance prend le pas sur l'émancipation

"On ne peut comprendre le travail qu'en voyant qu'il a deux dimensions : la contrainte, la souffrance et, en même temps, la recherche de plaisir, l'émancipation, le lien social, l'affirmation de soi. (...)" Maryse Dumas

Si le travail a longtemps été le symbole de la soumission (associé à la souffrance), il est devenu un instrument de la libération de l'Homme, un facteur d'émancipation. Par notre travail, nous mobilisons notre intelligence, notre "subjectivité tout entière (corps, sensibilité, savoirs etc..)"*, notre capacité à travailler ensemble, nous tissons des liens. Nous nous sentons utiles (utilité économique, sociale, technique...). **Travailler, ce n'est jamais uniquement produire, c'est aussi se transformer soi-même.** Mais cette implication personnelle lorsqu'elle devient plus intense et de plus en plus "réclamée" par l'organisation induit une perversion des comportements. Les agressions, le harcèlement n'en sont que certaines manifestations

Nous vivons une période où dans le cadre de notre travail, nous devenons victimes de violences remettant en cause nos droits, notre dignité. Les dégradations des conditions de travail ont une incidence directe voire grave sur notre santé. Le travail devient alors source de souffrances physiques et psychiques.

1.2. Des changements pathogènes touchant l'organisation et le management

Au cours des 50 dernières années, des changements majeurs ont affecté le contenu et l'organisation de la production et du travail. La "financiarisation" de l'économie conduit à privilégier la rentabilité à court terme, la réduction des coûts (réduction d'effectifs, suppression des stocks) au détriment d'une logique sociale et industrielle.

Les directions d'entreprises considèrent la main d'œuvre comme une variable d'ajustement. Elles mettent en place des nouveaux modes de gestion et d'organisation du travail qui conduisent les salariés à être victimes d'une double pression : les actionnaires en amont et les clients en aval.

L'intensification du travail a des conséquences en termes de fatigue, de surmenage, d'épuisement.

Les cadres sont particulièrement touchés par ces changements organisationnels : la hiérarchie, auparavant organisait le travail, définissait les moyens, les objectifs et prescrivait la façon de les atteindre. Aujourd'hui, l'encadrement se focalise sur les objectifs mais se désengage des modes opératoires à mettre en œuvre pour les atteindre. Les objectifs deviennent de plus en plus abstraits exprimés souvent sous forme d'indicateurs.

Ce flou qui touche l'organisation du travail conduit à remplacer la notion de qualification par celle de compétence qui inclut non plus seulement les savoir-faire mais aussi les savoir-être. Par exemple, on valorise dans l'entreprise les formations sans contenu technique (animation, communication, gestion du stress...).

Outre l'insécurité physique révélée par les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'intensification des rythmes de travail, la pression mentale et psychologique induites par ces nouveaux modes de management conduisent à une usure professionnelle voire à de véritables traumatismes psychiques.

Les grilles d'emplois, de qualifications, les entretiens d'évaluation sont aussi des outils organisationnels reflétant ces politiques.

Ces mutations induisent un malaise chez les salariés, l'encadrement se retrouve dans l'incapacité d'expliquer la logique des différentes réformes de structure.

Le management visant avant tout à obtenir l'adhésion à un projet, fait miroiter l'intérêt personnel du salarié. **La relation est délibérément située hors du champ collectif.**

Ce type de management fragilise les individus. Il disqualifie les valeurs et attaque le processus de la construction du sens. La mise en avant de l'intérêt personnel laisse la voie libre aux tendances perverses dont le harcèlement est un indice inquiétant.

2. Souffrances au travail : violences organisées ?

2.1 Nuisances « traditionnelles »

Les nuisances traditionnelles n'ont pas disparu. Les contraintes des exigences de l'activité dans le travail, entraînent un processus d'occultation. De nombreuses fraudes concernent les déclarations d'accident du travail. A cela s'ajoute la multiplication des emplois précaires, qui augmente l'invisibilité des atteintes à la santé.

Ces atteintes concernent principalement :

- les contraintes physiques : manutention et port de charges lourdes, les contraintes posturales et articulaires, les vibrations ;
- l'environnement agressif : exposition à des produits toxiques, exposition à des produits biologiques, exposition aux poussières et fumées, exposition à des températures extrêmes et aux intempéries, exposition aux bruits intenses, exposition aux rayonnements ionisants.
- les contraintes liées aux rythmes de travail (travail de nuit, alterné, décalé, longs déplacements...).

2.2 Nuisances organisationnelles

Au sein des nuisances "organisationnelles", les surcharges psychiques principalement dues aux méthodes managériales vont induire trois types de violence

Le premier est celui des **agressions au travail**. La réduction des coûts, la réduction des effectifs, la suppression des stocks induisent une disparition des marges de manoeuvre des salariés, confrontés aux aléas et variations de la production.

La réflexion, l'anticipation, la discussion, le temps nécessaire pour la formation n'existent plus pour laisser la place à l'intensification. **Les contraintes spécifiques envahissent la vie privée par le biais des nouvelles technologies, entraînant le syndrome de chronos, qui est l'accroissement de la charge mentale, liée à la réduction du temps de travail et à l'accroissement des sollicitations sur internet (Le travail est préparé et/ou terminé au domicile).**

Les troubles musculo-squelettiques (première cause de maladie professionnelle indemnisée) confirment le symptôme de l'intensification. Malgré cela, les salariés se plaignent moins de l'intensification, que de la dégradation de la qualité et du sens du travail. Faire un mauvais travail dégrade l'image personnelle, mine l'estime de soi.

La démarche qualité accroît la distance entre le travail prescrit et le travail réel, faisant naître des vecteurs de développement de simulacre et de mensonge. Les modalités d'exécution, le recrutement et l'évaluation des salariés deviennent pourvoyeurs d'atteinte à la dignité.

Ne pas avoir les moyens de faire un travail de qualité, ajoute aux manifestations de souffrance physique, la souffrance psychique : cette situation est symptomatique de la dégradation du travail.

Le deuxième type de violence est celui du **harcèlement moral**. La définition de Marie-France Hirigoyen en 1998 nous éclaire sur les contours de ce type de violence.

Le harcèlement moral se traduit par toute conduite abusive, par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne, mettre en péril l'emploi de celle-ci ou dégrader le climat de travail.

Ce phénomène, nommé "mobbing" relève soit de personnalités, soit de hiérarchie qui utilise dans les deux cas, leur situation de pouvoir, pour asservir autrui. L'autre nié, doit se conformer aux exigences du "maître".

Contrairement aux idées reçues, la ou les victimes sont des personnalités affirmées, discutant, contestant certains ordres, directives et situations. Ce mobbing se développe lors de restructuration, LBO, changement managérial. Ces situations doivent être l'occasion d'éloigner les récalcitrants. Le groupe d'appartenance de la victime joue un rôle dans ce mobbing. La domination du sentiment de peur dans le monde du travail, est ici mise en évidence. La peur collective casse les solidarités, chacun s'isole de la souffrance de l'autre en montrant une attitude d'indifférence. La déstabilisation psychologique, brise la cohésion des équipes et incite à l'adaptation. Le fait de nier la réalité ne gomme pas sa dimension sociale. Les directions des entreprises et les modes d'organisation sont responsables du déclenchement des pratiques du harcèlement.

Le troisième type de violences accompagne **les plans sociaux**. La logique économique prime toujours lors d'un plan de restructuration. La déchirure provoquée par le licenciement n'est jamais prise en compte. Souvent l'annonce de la rupture est brutale sous forme de lettre recommandée, d'une convocation à un entretien avec départ immédiat. Le salarié est une chose, un objet qu'on peut déplacer à volonté sans précaution. Le traumatisme est intense. **La violence exercée est double : on le chasse d'un cadre et d'un collectif de travail qui lui procurait un statut économique et social et une certaine dignité. Il se trouve plongé dans un univers d'incertitudes.** Cette violence devient insupportable lorsqu'elle vient d'un plan social programmé par une entreprise qui réalise des bénéfices substantiels. La perte du travail, le chômage provoque l'isolement et la désocialisation des salariés, qui se trouvent privés des liens noués au travail.

Les faits de violences entraînent une véritable souffrance psychique du salarié avec mise en cause ultérieure de sa santé. Le risque de la dégradation est d'autant plus élevé qu'il n'y a pas eu reconnaissance de ce qui s'est passé. Au delà des traumatismes physiques, on ne peut plus ignorer les répercussions des violences au travail sur la santé mentale des salariés.

Violence, harcèlement et brimades au travail en Europe

	UE27	UE15	DANEMARK	ALL.	FRANCE	NL	UK
Menaces ou violences physiques	6	6.3	5	4.5	6.9	12.2	10.9
Violences physiques provenant de personnes sur le lieu de travail	1.8	2.1	3.1	0.5	2.8	6.3	3.6
Violences physiques provenant de personnes n'appartenant pas au lieu de travail	4.3	4.6	2.4	3.5	7.1	6.6	7.2
Harcèlement moral	5.1	5.4	7.3	4.1	7.7	6.6	7.2
Attentions sexuelles non désirées	1.8	1.7	2.8	1.1	1.5	1.4	3.6
Discriminations liées à l'âge	2.7	2.6	2	2.9	2.4	3.6	2.5

(Pourcentage de réponses affirmatives)

Source : 4^{ème} enquête européenne de la fondation de Dublin

Ce constat sur les types de violence rencontrés au sein de l'entreprise ne doit pas nous faire perdre de vue qu'il existe des outils préventifs et curatifs pour y remédier. Il est de notre devoir de construire ensemble notre santé et en tant qu'ingénieurs, cadres et professions intermédiaires, nous avons d'autres modes de management à proposer et à inventer.

3. Construire ensemble notre santé au travail et inventer d'autres modes de management

3.1 Construisons notre santé au travail

Comme le rappelle Dominique DUEZ, médecin du travail, il faut nommer les dépressions réactionnelles professionnelles et leurs conséquences sur l'état de santé des salariés : elles doivent être reconnues comme maladies professionnelles.

Le curriculum laboris

Le curriculum laboris est l'étude de l'histoire professionnelle du salarié. On recherche les différentes professions exercées par le salarié en y intégrant toutes les expositions possibles y compris ponctuelles. On étudie le poste (activité réelle), le lieu géographique des activités professionnelles, les années, les substances manipulées, la santé des collègues de travail etc.... Ce curriculum laboris sert surtout au médecin du travail et au médecin traitant et pourrait servir, entre autre, à la reconnaissance de maladie professionnelle.

Cet outil, à encadrer et à étudier plus précisément pourrait s'inscrire dans la logique du nouveau statut du travail salarié et être un point du débat sur la sécurité sociale professionnelle.

Les psychiatres, les psychologues, les médecins experts disposent de méthodes objectives pour repérer les troubles qui à l'origine sont dus à un traumatisme vécu au travail.

▣ **Le CHSCT** constitue l'instance de choix pour élaborer des réponses ajustées aux spécificités de chaque terrain et de chaque crise, dans l'entreprise, lorsque la violence est devenue manifeste.

▣ **Le médecin de la médecine préventive** apporte une aide à deux niveaux, veille médicale en santé mentale et participation aux réunions de CHSCT. Le 1° de l'article L.236-9 du code du travail (re-codifié sous l'article L.4614-12) prévoit que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) peut faire appel à un expert agréé lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnelle est constaté dans l'établissement.

▣ **La Caisse Régionale de l'Assurance Maladie, l'ARACT (Action Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (MIRTMO Médecin Inspecteur Régional du Travail et de la Main d'Oeuvre)** disposent de personnes référentes concernant les risques psycho-sociaux et la santé mentale. Le recours à la justice est favorisé par la loi sur le harcèlement moral, une action de justice peut être menée devant :

▣ **le tribunal des prud'hommes, ou en pénal.** Depuis la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale (article 168 à 180), le harcèlement moral est proscrit des relations du travail (article L.1152-1 à L. 1152-5 du code du travail; anciens articles L. 122-49 à L. 122-51) et sanctionné pénalement (article 222-33-2 du code pénal, qui prévoit une peine d'un an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende). **Le harcèlement moral est défini comme "des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions du travail, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.** Un article 6 *quinquies* a également été introduit dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires pour interdire aussi le harcèlement moral dans la fonction publique (aucune procédure de médiation n'est prévue).



La loi ne prévoit aucune action en retour sur l'organisation du travail. Le problème de la violence au travail réside d'abord dans l'organisation du travail.

Les nouveaux modes d'organisation du travail, impliquent de définir les voies entre démarches individuelles et démarches collectives. Les structures en charge de veiller à la santé et aux conditions de travail doivent être élargies et repensées. Pour aborder l'organisation, il faut reprendre la question de la finalité. Dans l'organisation, il y a non seulement les conditions de travail au sens classique (temps, horaire, salaire ...) mais aussi : quelle vision d'équipe du travail, quelles définitions des postes...L'organisation du travail fait partie de l'exploitation du travail. Poser la question de l'organisation, c'est poser celle de l'exploitation et aller vers le dépassement.

Le XXI^{ème} siècle doit être à la santé mentale au travail ce que le XX^{ème} siècle a été à la santé physique des travailleurs.

3.2 Des managements alternatifs ?

Matsushita a déclaré sur les modes de management occidentaux : *"Vous êtes tellement persuadés de faire bien fonctionner vos entreprises en distinguant d'un côté les chefs, de l'autre les exécutants ; d'un côté ceux qui pensent, de l'autre ceux qui vivent. Pour vous, le management, c'est l'art de faire passer convenablement les idées des patrons dans les mains des manœuvres... Pour nous, le management, c'est précisément l'art de mobiliser et d'engager toute l'intelligence de tous pour avoir une chance de s'en tirer. Seule l'intelligence de tous ses membres peuvent permettre à une entreprise d'affronter les turbulences et les exigences du nouvel environnement."*

Les formes archaïques du pouvoir, de l'autorité de l'encadrement doivent être abandonnées. Nous devons ensemble et collectivement penser autrement le travail.

Les organisations doivent réinvestir le poste de travail et son environnement, tout se joue là. Il faut aussi développer un climat favorable, favoriser les échanges, autoriser la confrontation des idées sans états d'âme. Le concept central fondant l'organisation est l'interdépendance de ses membres, et donc il faut penser la coopération.

"C'est en assumant une sorte d'hétérogénéité du collectif qu'on va faire grandir, dans l'entreprise, l'idée que l'on peut discuter de tout, y compris des objectifs, des finalités, et même de la place des actionnaires dans le processus. Le gros problème de l'entreprise contemporaine étant qu'elle n'assume pas le conflit" Y. Clot

De nouveaux modes de comportements managériaux doivent être proposés. Le brésilien Ricardo Semler a mis en place dans son entreprise un mode de management totalement innovant : les salariés fixent eux-mêmes leur mode d'organisation : les salariés conçoivent leur propre projet, élaborent leur budget, fixent leur propre rémunération. Toutes les informations peuvent être consultées sur un intranet, y compris les évaluations des responsables et les salaires proposés par les entreprises concurrentes.

Un manager idéal ?

Le manager, ou leader qu'il soit issu du monde de l'entreprise ou non ne doit jamais être considéré comme d'essence supérieur. Au rôle de chef doit se substituer l'idée d'une personne comme les autres, un compagnon de route.

Si nous voulons répondre aux défis des mutations qui nous entourent, il faut se mobiliser. Il faut accepter de prendre des responsabilités et accepter que les autres en prennent, que le problème de l'organisation devienne le problème de tous. Il faut apprendre à créer les conditions pour que tous prennent plus de responsabilités.

Une organisation nouvelle ne peut naître que si de nouvelles manières de penser émergent : être soi-même et être ensemble.

Réfléchir sur des nouveaux modes de management, de gestion des organisations, c'est, comme dit Michel Crozier, réfléchir sur "*la capacité des groupes humains à coopérer dans des systèmes beaucoup plus complexes et sur les meilleurs moyens de développer et d'utiliser cette capacité.*"

On engage un vrai processus de changement lorsque le salarié est considéré comme un individu pensant, une personne impliquée qui coproduit l'organisation du travail.

Les organisations souhaitant produire de la richesse ou créer de la valeur ajoutée doivent "unir" des éléments opposés, nous existons collectivement parce que nous sommes différents "*Tout système, en particulier vivant, qui n'admet que des façons limitées, codées, prescrites, rigides de s'exprimer et de répondre à l'environnement est un système condamné à mourir à plus ou moins brève échéance. Au contraire, tout système qui admet dans son organisation des possibilités de comportements différentes, plus autonomes, plus variés, sera un système capable d'innovation, de créativité et d'adaptation.*" Omar Aktouf.

H. Sériyex propose 5 qualités essentielles à tout manager et salarié : Ethique, Ecoute, Enthousiasme, Engagement, Ensemble.

Et naturellement, à la lecture de ces 5 "E", comment ne pas penser à nos valeurs défendues par le syndicalisme et réfléchies au sein même de toute la CGT et particulièrement sur les problématiques des Ingénieurs, cadres et techniciens au sein de l'UGICT ?

3-3 L'UGICT-CGT : un lieu de réflexion, d'échanges pour construire ensemble et agir

Ethique

Parce que les professions d'encadrement ont une place particulière dans le procès de travail, le respect d'une déontologie professionnelle et aussi sociale leur est posé depuis longtemps. Les organisations de travail à la mode depuis 3 décennies ont bousculé les équilibres construits avec difficultés (et avec surtout des compensations financières). Depuis plusieurs années l'UGICT, (***) avec d'autres interlocuteurs, revendique un droit de

****** Manifeste pour la responsabilité sociale des cadres, « ... il devient indispensable que la citoyenneté des cadres soit explicitement reconnue sur leur lieu de travail par un droit d'intervention et d'initiative, droit reconnu d'expression pouvant aller dans certaines situations jusqu'au droit de refus ou d'opposition, sans leur faire encourir des représailles ou des sanctions. C'est au risque de la libre expression que peut se construire l'intérêt général. » Nous voulons que les personnels d'encadrement n'aient pas à abandonner leur citoyenneté à la porte de l'entreprise. Il s'agit donc de conquérir un droit individuel mais de le garantir collectivement.

refus des ICT afin de permettre vraiment, l'exercice de leur responsabilité sociale.

Écoute

Une organisation syndicale est avant tout un regroupement des salariés pour que soient pris en compte leurs intérêts moraux et matériels, individuels et collectifs. Cela commence par entendre et comprendre ce qu'ils ressentent et ce qu'ils disent pour déterminer les revendications. La CGT a créé l'UGICT pour mieux regrouper les ICT et construire l'organisation qui leur convient.

Enthousiasme

Comme dans le travail, être à l'initiative ou bien participer à la création de l'expression collective avec ses collègues est stimulant. Se syndiquer à la CGT, y militer pour se faire entendre et changer ce qui ne convient pas, dans le service, l'atelier, l'entreprise et aussi dans la société (les salaires, l'emploi, la protection sociale, les services publics.....) : c'est un droit, un moyen de d'exprimer, de déclarer sa liberté. Les valeurs que nous partageons : solidarité, justice, dignité, bref des valeurs humaines, humanistes. Nous voulons les défendre, elles rendent notre vie meilleure, n'est-ce pas enthousiasmant ?

Engagement

Cela passe par l'engagement de chacun(e) et de tous. Les salariés affirment dans les sondages leur confiance en les syndicats. La CGT ayant par ailleurs la meilleure position. Entre les 2 dernières élections prud'homales la CGT est passée de 8 à 17% chez les cadres et de 20 à 35% chez les techniciens ! Pourtant la syndicalisation à l'UGICT est encore trop faible pour créer le rapport des forces nécessaire au niveau national;

Ensemble

La particularité de l'organisation spécifique UGICT est de regrouper les ICT dans une organisation qui est elle-même dans la CGT. Contrairement à certaines organisations catégorielles ou professionnelles nous voulons travailler en convergence avec toutes les autres catégories de salariés. Tous ensemble ! disait le slogan des actions de 1995 : nous y tenons parce que c'est efficace et que cela correspond aussi à nos valeurs (revenir à enthousiasme !)

Repères bibliographiques :

- "Travail et fragilisation : l'organisation et le management en question", H. Poltier, A.M. Guénette, A.M. Henchoz, Editions Payot-Lausanne, 2004.
- "Violences au travail : agressions, harcèlement, plans sociaux", M. Debout, C. Larose, Edition de l'Atelier, 2003.
- "Travaux préparatoires à l'élaboration du Plan Violence et Santé en application de la loi relative à la politique de santé publique du 9 août 2004 : commission "Violence, travail, emploi, santé"", Professeur Christophe Dejours mars 2005 : (http://www.sante.gouv.fr/html/dossiers/violence_sante/travail.pdf)
- "Souffrance au travail et névroses managériales : essai d'analyse clinique des pathologies du pouvoir", Jean-Claude Casalegno, Dave Sheehan, Cahier de recherche Groupe ESC Clermont, 2/2007.
- "L'évaluation du travail à l'épreuve du réel : critique des fondements de l'évaluation", C. Dejours, INRA, 2003.
- "Modes et légendes au pays du management", S. Bellier-Michel, Vuibert, 1997.
- "Crise du sens : défis du management", O. Vassal, Village Mondial, 2005.
- "Du management panique à l'entreprise du XXI^e siècle", M. Crozier, H. Sérieyx, Maxima, 1994.
- "Travail et pouvoir d'agir", Y. Clot, PUF, 2008.
- Assemblée Nationale : "Rapport d'information en conclusion des travaux de la mission sur la pénibilité au travail", présenté par M. J.F. Poisson, n°910, 27 mai 2008. <http://www.assemblee-nationale.fr/13/pdf/rap-info/i0910-tii.pdf>
- "Stress et risques psychosociaux : concepts et prévention", INRS, Documents pour le Médecin du travail, n°106, 2^{ème} trimestre 2003
- "Un salarié sur six estime être l'objet de comportements hostiles dans le cadre de son travail", Premières Synthèses Informations, Dares, Mai 2008. N° 22.2
- "Agir sur le stress et les risques sociaux", Travail & Changement, n°318, mars/avril 2008
- "C'est le travail qu'il faut soigner", L'Humanité, 20/05/2008
- Malaise au travail, Sciences Humaines, n°12, septembre 2008.
- <http://www.responsabilitesocialesdescadres.net>

Fiche d'inscription et de candidature

FAIRE ACTE DE CANDIDATURE CAR L'UGICT-CGT 33 C'EST UN DES MOYENS DE CONSTRUIRE SA SANTE AU TRAVAIL

*Les syndiqués UGICT-CGT ont choisi de devenir membres de cette organisation syndicale pour pouvoir **se défendre** efficacement. Encore faut-il s'en donner les moyens. **Tout ne dépend pas que des autres !***

- *Face à ceux qui n'ont que le souci de réaliser le maximum de profits sans se soucier des répercussions sur l'humain, chaque jour qui passe, fait la démonstration pour un salarié, de l'utilité de pouvoir être en état permanent de réactivité.*
- *De plus en plus de cadres, d'agents de maîtrise, mais aussi de techniciens sont sous la pression des directions, parce qu'invités à abandonner leur dignité ou à quitter le poste de travail qui leur a été confié au regard de leurs compétences.*
- *Ainsi leur aspiration à se rencontrer, se réunir, débattre, se rassembler, aboutit dans le cadre du syndicat à la création d'un **espace de liberté** au sein duquel vie professionnelle et vie privée peuvent faire bon ménage. Pouvoir influencer efficacement sur le cours des choses, là où l'on vit quotidiennement, semble aujourd'hui un équilibre devenu nécessaire pour se sentir bien en tant que salarié, et ceci quelle que soit sa place dans l'entreprise, l'établissement public ou privé.*

Les instances concrètes de cet espace de liberté au niveau du département sont :

- **la conférence départementale de l'UGICT-CGT** convoquée tous les deux ans, moment privilégié pour se "poser" quelques instants, avec les collègues de travail ou de différentes entreprises.
- Entre deux conférences tous les mois se réunit la **commission départementale (CD)** : instance de direction et de décision de l'activité.

La CD cherche à impulser une vie syndicale parmi les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise de la Gironde. Réunie mensuellement, chaque membre y siège à partir de sa personnalité, de son vécu et de sa conception à faire avancer les axes revendicatifs qu'il a à cœur de voir aboutir. Un **secrétariat collectif**, composé de 4 à 6 membres est l'animateur permanent de la vie de la CD qui l'élit en son sein.

Donc, nous t'invitons à faire acte de candidature !
Pour s'inscrire renvoyer le bulletin de candidature ci-joint à
UGICT-CGT 33
30, avenue Charles De Gaulle
33200 BORDEAUX CAUDERAN
Tel : 05 57 22 71 48 / Fax : 05 56 02 38 19
Email : wallig@cgt-gironde.org

BULLETIN DE CANDIDATURE à la CD UGICT 33

Nom : Prénom : Age : Qualif :
.....

Entreprise / Syndicat: tél : Fax
....

Adresse :
....

E-Mail
....

Fiche de PARTICIPATION à LA CONFÉRENCE du 23 octobre 2008

- Aux débats de la conférence Au déjeuner de midi
 À l'Apéritif du soir (18h30)

Nom
.....

Entreprise
.....

Adresse
.....

Tel Fax Email
.....

PARTICIPATION FINANCIERE

Pour les frais de conférence avec le repas du midi : 15 euros (Règlement libellé à l'ordre de l'UD CGT Gironde à retourner à l'Ugict-CGT33)