la cgt UFMICT
SANTÉ ET ACTION SOCIALE
MÉDECINS INGÉS CADRES TECHS

OPTIONS
au cœur du social

SANTÉ ACTION SOCIALE

FÉDÉRATION DE LA SANTÉ
ET DE L'ACTION SOCIALE
Union fédérale des médecins, ingénieurs, cadres et techniciens
263, rue de Paris - case 538
93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01 55 82 87 57
Mail : ufmict@sante.cgt.fr

Options
n° 626
du 20 avril 2017

SOMMAIRE

Page 2 : Quand le concept d'intérêt général s'oppose à celui ses intérêts particuliers
Page 3 : Quelques nouvelles du collectif Cadres
Page 2 : L'idéologie managériale

Le statut général des fonctionnaires
subit une des attaques la plus violente depuis 70 ans

EDITO

Créé en 1946 après la seconde guerre, le statut général des fonctionnaires a ensuite été modifié en 1955 et en 1983. S'il a subi de nombreuses attaques de la part de ses opposants libéraux comme c'est le cas actuellement, l'essentiel demeure mais pour combien de temps encore ?

Le déploiement idéologique depuis le début du siècle prône le marché et la concurrence. Il vise à limiter ce qui relève de la solidarité et de la dimension collective pour diminuer les effectifs afin de maximiser les profits.

L'État français se retrouve plongé dans la crise du libéralisme qui a engendré une dégradation sociale pour de larges couches de la population. L'idéologie libérale favorise le développement du contrat de travail qui lie le travailleur au poste sur lequel l'employeur l'a recruté. Les personnels précaires sont taillables et corvéables. L'idéologie managériale associée à la pensée libérale s'appuie sur une conception du collectif composée de la somme des intérêts particuliers. Cependant, si le poste ou bien la compétence qui ont favorisé l'embauche ne sont plus sollicités, le salarié perd son existence professionnelle.

Suite à la politique de réforme de l'État initiée par N. Sarkozy en 2007 et poursuivie par F. Hollande, les gouvernements successifs ont lancé le processus de privatisation de toute la Fonction publique en introduisant l'idée que le contrat est le seul mode d'accès à un travail. Cette orientation réduit et affaiblit considérablement la référence collective à la loi et à l'autorité de la règle. En conséquence, il apparaît un conflit majeur entre la conception du service public basée sur l'égalité, la continuité, l'adaptabilité et celle de missions de service public de nature essentiellement économiques et financières.

Deux conceptions de la société et deux conceptions de la fonction publique s'opposent.

La première est financée par les contributions sociales ou prélèvements dits obligatoires pour une société qui a l'ambition de prendre en charge collectivement ses besoins sociaux. Les cotisations sociales permettent d'assurer à la population des protections sociales contre les conséquences des accidents du travail, de la maladie, des besoins liés à la famille, des retraites, etc... L'utilité de ce qui est mis à la disposition de la population s'apprécie en termes de bien être, de cohésion sociale, de réduction de la pauvreté. Quand ces redistributions ne se font plus, les dépenses sont transférées aux ménages, ce qui a pour effets de renforcer les inégalités d'accès à l'éducation, à la santé, etc... Actuellement la fiscalité est de moins en moins redistributive.

La seconde conception est financée par les prix et le marché. Elle promeut les compétences et les réussites appréciées sur la base de performances individuelles. La dimension collective est traitée du point de vue économique sous l'angle d'optimum social. Le corporatisme regroupant des intérêts particuliers tendent à se développer. Les intérêts particuliers favorisent la concurrence, la compétition, le développement du rejet de l'autre et l'exacerbation des conflits aboutissent à la désagrégation des collectifs de travail et du lien social. La précarité associée à ce mode de gestion et d'exercice du travail n'apparaît pas comme un gage d'efficacité car il est difficile de s'engager dans un projet, de travailler en équipe, de s'inscrire dans un collectif, de penser son action dans la durée. La cohésion sociale nécessite bien au contraire de développer des systèmes de solidarité, l'accès effectif aux droits et la prise en charge de l'intérêt général et des biens communs.

La France a connu après la seconde guerre mondiale une situation qui nécessitait la reconstruction du pays en prenant en compte l'intérêt général.

La conviction est qu'aujourd'hui les enjeux auxquels nous sommes confrontés - qui vont de la cohésion sociale à l'avenir de la planète - impliquent de réinvestir des formes d'organisation qui visent à une réappropriation du commun. L'impasse de l'idéologie libérale met en lumière la nécessité de régulation, l'importance des valeurs de solidarité et d'intérêt général et le besoin de prise en charge démocratique des biens communs. La fonction publique apparaît comme indispensable au fonctionnement solidaire et démocratique de notre société dont le statut est régi par la loi et non par le contrat.

Gilles Métais
Psychologue CH Laborit
Animateur du collectif national des psychologues
Membre du bureau de l'Ufmict CGT

Quand le concept d'intérêt général s'oppose à celui des intérêts particuliers

L'intérêt général s'est progressivement enrichi au cours des siècles. Issu de la philosophie des Lumières et du contrat social de Jean-Jacques Rousseau, il a été consacré par la révolution française. Il se définit collectivement en réponse à un besoin social, il est donc soumis à une constante évolution en lien avec la société. L'intérêt général n'est pas la somme des intérêts particuliers, il le transcende. L'histoire montre que les hommes ont la préoccupation constante de définir ce qui vaut pour la société toute entière.

L'usage de cette notion en droit administratif est d'essence politique et varie d'une époque à l'autre. L'appréciation de cette notion incombe au pouvoir politique. En droit administratif, il a été considéré très tôt que l'intérêt général était l'objet même de l'action de l'État. L'intérêt est présent dans la décision de nombreux actes publics des autorités administratives. L'intérêt national peut diverger de l'intérêt international. La définition de l'intérêt général ne peut relever que de la volonté générale exprimée par la loi issue du débat démocratique.

En 1981 le ministre de la FP Anicet Le Pors prend comme directeur de cabinet René Bidouze de l'UGFF-CGT et engage la dernière grande réforme du statut général des fonctionnaires qui aboutit en 1983. Pour les trois versants de la FPE et FPT en 1984 puis de la FPH en 1986, le fonctionnaire est au service de l'intérêt général et non de l'intérêt particulier.

Au début des années 1980, le statut de la Fonction publique de carrière va s'opposer aux féodalités locales. Ces dernières reviennent en force dans la fonction publique depuis deux quinquennats en privilégiant le recrutement sur des emplois et des compétences et non sur la reconnaissance de la qualification.

Dans le statut de la Fonction publique de carrière, le fonctionnaire accomplit une mission d'intérêt général, il appartient à un corps (ensemble de fonctionnaires d'un même classement statutaire), il a un grade dont il est propriétaire quels que soient ses emplois. Son action s'appuie sur trois principes résumés ci-dessous :

Le principe d'égalité

C'est l'égalité d'accès pour les usagers.

Le statut lie le fonctionnaire à l'ensemble de la société. C'est le sens de sa mission.

Il fonde l'égalité de recrutement par la préparation au concours d'entrée puis au concours de recrutement. L'égalité de recrutement s'oppose au favoritisme.

L'égalité d'accès pour le public et le recrutement des agents conditionnent le service rendu.

Les menaces à ce principe sont :

1.L'idéologie managériale qui éloigne plus de 80% du personnel des décisions les concernant.

2.Le numérique utilisé pour enfermer la relation dans une standardisation alors qu'il pourrait être orienté vers les nouvelles solidarités, vers le lien social.

3.Les femmes pénalisées dans le déroulement de leur carrière par rapport aux hommes.

4.Le rétrécissement des services publics qui fait perdre l'égalité d'accès aux citoyens.

5.Les concours à redéfinir sur la forme et le contenu.

Le principe d'indépendance

C'est une garantie pour le citoyen d'un service neutre et impartial.

Le fonctionnaire est détenteur de son grade contrairement au contractuel dépendant de son contrat qui le lie au poste qu'il occupe. Il est indépendant de l'intérêt particulier, financier ou politique.

Le fonctionnaire peut s'opposer aux ordres qu'il juge illégaux et contraire à l'intérêt général.

Les menaces à ce principe sont :

1.L'évaluation individuelle qui est un détournement de l'intérêt général pour imposer des objectifs à réaliser.

2.La précarité qui menace l'indépendance de l'employé et les missions du service public.

3.Les objectifs quantitatifs et le régime indemnitaire attribué à certaines catégories

Le principe de responsabilité

Le fonctionnaire est un citoyen et non un agent d'exécution. Cela fait référence à la notion de droits démocratiques qui est une conquête de 1789.

La responsabilité s'articule à la garantie d'emploi et des droits du citoyen.

Le fonctionnaire-citoyen a des devoirs de rendre compte à la collectivité mais aussi d'affirmer sa dimension citoyenne.

Sans indépendance il ne peut y avoir de liberté. La laïcité pour le fonctionnaire lui impose de ne pas afficher ses appartenances religieuses ou philosophiques.

Les menaces à ce principe sont :

1.Le service minimum qui devient la norme de fonctionnement et qui empêche l'exercice du droit de grève.
2.La réforme territoriale, les ARS des grandes régions sont une inversion démocratique.

Conclusion

ces principes sont la base de la fonction publique de carrière contrairement à la fonction publique d'emploi qui recrute des agents contractuels au détriment des fonctionnaires. Il nous appartient en tant qu'agents et citoyens d'adapter ces principes à la reconstruction de la fonction publique partiellement dévastée en ce début de 21e siècle.

Gilles Métais

Quelques nouvelles *du collectif Cadres*

Ce collectif planche actuellement sur l'adaptation au secteur de la santé et de l'action sociale du manuel de survie au management édité par l'Union Fédérale des Ingénieurs Cadres et Techniciens des Services Publics (http://www.sante.cgt.fr/MANUEL-DE-SURVIE-AU-MANAGEMENT). Nous vous soumettons nos premiers travaux en espérant qu'ils répondent à vos attentes.

La réappropriation des conceptions du travail

Les situations de travail et les problèmes qui en découlent sont généralement vécus de façon individuelle. Au mieux, la proximité des lieux, la bonne dynamique d'équipe et la convergence des responsables font apparaître des problématiques liées au mode de conception et d'organisation du travail d'équipe.

Cependant, en observant l'ensemble du fonctionnement des équipes, en comparant les situations entre elles, le parallélisme des évolutions émerge de façon évidente. C'est en procédant à cette analyse que nous constatons que tous les établissements du secteur de la santé, social et médico-social connaissent des changements et des conflits similaires : difficultés pour les cadres et les agents en général à faire bien et sereinement leur travail, expressions de perte de repères, perte de sens allant jusqu'à la souffrance au travail déstabilisatrice de la personnalité.

Nous pensons que cette situation est consécutive à la pénétration d'une idéologie dans nos administrations que nous appelons : idéologie managériale. Peu à peu, chaque employé intègre ce mode de pensée comme s'il s'agissait d'une donnée naturelle.

Nous souhaitons mettre en évidence à travers des fiches thématiques, qu'il est non seulement possible mais nécessaire de s'opposer à l'idéologie managériale et gestionnaire afin de se réapproprier le travail.

Nous voulons démontrer également que cette idéologie est un choix de société afin de transformer les citoyens en exécutants mais que nous pouvons changer le sens de l'organisation du travail actuelle pour une société plus solidaire et respectueuse des uns et des autres.

Nous avons un bel exemple avec la Sécurité Sociale qui finance la protection maladie sur le mode universel et solidaire qui est le plus efficient pour la population, et de très loin, comparé aux assurances de santé privées.

Par-delà les situations individuelles, c'est le sens du travail qu'il faut interroger : comment en est-on arrivé là ? Comment pouvons-nous résister et inverser cette tendance pour redonner l'espoir d'une vie au travail agréable et solidaire ?

Nous espérons vous convaincre de ne nous accompagner dans cette reconquête.

Laurent Laporte
Cadre de santé,
Animateur du collectif cadres de l'UFMICT

Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite prendre contact ☐ me syndiquer ☐

Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.sante.cgt.fr

NOM :.....Prénom :.....
Adresse :.....
Code postal :.....Ville :.....
Tél :..... Email :.....@.....

Fédération CGT Santé et Action Sociale Case 538 - 263 rue de Paris 93515 Montreuil CEDEX
ufmict@sante.cgt.fr - Tel : 01 55 82 87 57

L'idéologie managériale

Le mot management, d'origine latine a connu une évolution très importante au cours des siècles. Associé à plusieurs idées dont celle d'un quotidien qu'il s'agissait de tenir en main, il est réapparu en France dans sa forme anglicisée. L'usage récent est associé à la gestion des grands groupes industriels et à l'idéologie gestionnaire et financière qui domine notre économie mondialisée.

A partir des années 2000, le terme envahit nos secteurs d'activités. Le sens premier a été très largement dévoyé. Dans le langage courant et dans la culture professionnelle de nos secteurs d'activité, nous assistons à la multiplication de cadres « étiquetés » *managers*. La transformation de nos organisations de travail dont les effets négatifs sont soulignés par les employés nous conduit à déconstruire le mot pour en percevoir le sens.

Le langage managérial est la face visible d'une idéologie qui véhicule le sens très précis de faire porter sur l'individu la responsabilité des écarts grandissants entre :

1. **l'aspiration à un travail bien fait et les moyens alloués,**
2. **les attentes des usagers et l'éloignement des lieux de décision,**
3. **les exigences du donneur d'ordres et les marges de manœuvre dont dispose le salarié,**
4. **le citoyen et le consommateur.**

Dans son orientation actuelle, le management a pour rôle de faire pression sur les employés afin d'intensifier leur investissement personnel dans le but de produire le plus d'actes facturables possibles et d'atteindre ainsi le maximum de rentabilité.

La propagande de l'engagement individuel est utilisée pour donner l'illusion de liberté alors qu'il s'agit en réalité d'isoler les salariés les uns des autres, de réduire leurs aspirations à l'application d'une logique préétablie dans le but qu'ils acceptent plus facilement de se soumettre aux objectifs fixés.

Cette idéologie s'appuie également sur l'effacement des séparations entre vie au travail et vie privée amplifié par l'usage des nouvelles formes de communication telles que les applications téléphoniques qui permettent les rappels sur repos, sur les congés et les changements d'amplitude horaire.

Les discours racoleurs sur l'autonomie, et l'épanouissement flattent l'orgueil des salariés aux dépens des registres professionnels qui sont progressivement abandonnés pour mieux balayer le sens même de nos professions et de nos métiers.

Ceci explique que notre travail nous apporte de moins en moins de satisfaction.

Si le « management » vise à destituer l'employé de son travail et à réduire l'efficacité sociale de notre système public hospitalier, c'est pour mieux le convoiter en le rendant assimilable aux entreprises marchandes de la santé.

L'objectif de l'idéologie managériale est de supprimer les services publics pour les remplacer par des entreprises lucratives et privées.

Cette finalité inavouable se cache derrière un écran de mensonges et de dénis qui s'installe dans une inflation organisationnelle pour tout quantifier, évaluer, rationaliser et normer afin de mieux détourner notre attention.

C'est ainsi que la spécificité de chacun est attaquée pour être remplacée par des procédures standardisées requalifiées en « démarche qualité » permettant à une hiérarchie de s'arroger totalement l'organisation du travail.

A cette idéologie qui dépouille les employés de leurs expériences, de leurs qualifications, pour les rabaisser à un rang d'exécutants sans cervelle, il est possible d'opposer d'une force collective du travail lui-même et du sens que nous lui donnons ensemble.

Le développement de cette force collective du travail est celle de la confiance dans notre propre capacité à nous organiser.

Nos conseils

Premier conseil : bannissez de votre vocabulaire ces contenus idéologiques. Parlez à nouveau de votre travail et de son organisation.

Second conseil : mettez en œuvre, si possible ou bien revendiquez des organisations du travail participatives et solidaires.

Gilles Métais et Laurent Laporte