



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° 644
du 21 février 2019

SOMMAIRE

FPH : L'ORIGINE DE LA PRÉCARITÉ DANS LE TRAVAIL

Cette précarité qui nous interpelle

EDITO

L'irruption du mouvement des gilets jaunes en fin d'année 2018 et qui se poursuit malgré une répression féroce marque l'insatisfaction d'une grande partie de la population laborieuse lassée par la politique antisociale des gouvernements successifs et les échecs des luttes syndicales.

Les salariés ont le sentiment de se heurter à un mur : « Cause toujours, tu m'intéresses !... ». La démocratie sociale est réduite à la participation tous les 3 ou 4 ans aux élections professionnelles. Le symptôme premier de cette crise dans la fonction publique hospitalière est une participation aux élections professionnelles du 6 décembre 2018 historiquement faible avec un taux de 44,2 %, soit une abstention record de 55,8%. La fracture est consommée. L'impossibilité de s'exprimer et surtout d'être entendu entre deux élections crée une profonde défiance à l'égard des syndicats, même si ce sentiment est encore plus massif à l'égard des partis politiques.

Pourtant, les salariés aiment leur travail et veulent l'exercer de manière à en tirer satisfaction. Ils réclament davantage de démocratie, de droits, de respect des règles, davantage d'égalité, d'équité, de meilleurs salaires... etc.

Que se passe-t-il ? Car ces revendications non reconnues sont aussi celles portées par la CGT...

Les salariés ne sont pas « invisibles » : ils ont simplement changé de lieu ; ils veulent exister socialement sans rester cantonnés dans les formes

institutionnelles d'expression dictées par le pouvoir ; ils portent à leur manière ces revendications sur les ronds-points.

Qu'est devenu le syndicalisme de transformation sociale ?

Cela impose de revoir nos stratégies de transformation sociale en portant une analyse critique. La CGT n'échappe pas à l'instrumentalisation du pouvoir politique : les instances, les thématiques de travail, les agendas imposés nuisent à la démocratie. Le déséquilibre est manifeste et il est en défaveur des salariés.

Nous devons ajouter à nos revendications de base, le contrôle et l'appropriation des lieux de travail ; la participation citoyenne directe en donnant la possibilité de révocation d'un élu, qu'il soit politique ou syndical. La possibilité de renvoyer les administrateurs d'un établissement ou d'une entreprise, de diminuer le pouvoir d'un employeur etc...

Pour la fonction publique hospitalière, elle devra être repensée afin d'être plus près des citoyens.

De nombreuses propositions émergent pour reconstruire une nouvelle forme de démocratie afin de nous réconcilier avec une partie de notre constitution dont le principe est le gouvernement du peuple, par le peuple et pour le peuple.

Gilles Métais
Animateur du collectif national des psychologues
Membre du bureau et de la CE de l'UFMICT-CGT

► **L'origine de la précarité**

→ La baisse continue de la rémunération du travail au profit du capital (cf le rapport du 14 mai 2018 de l'ONG Oxfam et de l'association Basic) a besoin de s'appuyer sur la dérégulation du cadre légal de protection des salariés dans l'exercice de leur travail, d'où l'augmentation régulière du nombre de contractuels précaires dans la Fonction Publique hospitalière comme dans l'ensemble de la Fonction publique. Ils seraient 20% en moyenne selon le ministère, la proportion atteignant même 30% dans certains CHU.

Les mesures de résorption de l'emploi précaire qui se sont achevées en mars 2018 se sont révélées catastrophiques, seulement 25% des ayants-droit ont été titularisés. Les administrations n'avaient aucune volonté, ni moyen d'appliquer ces mesures.

Le service public n'est pas seul confronté à la révision des droits des salariés. La précarité dans le secteur privé participe à cette tendance notamment depuis la refonte du Code du travail, les contrats courts ou en temps fractionnés et incomplets sont devenus légions.

L'ILLUSION DE LA CLASSE MOYENNE

La classe moyenne qui a connu un essor durant le XX^{ème} siècle n'est plus qu'une illusion. Entre ceux qui sont en dessous du seuil de pauvreté (1 026 € par mois) et les 1% les plus riches, les revenus ne sont guère supérieurs à ceux des plus pauvres. Selon l'INSEE, les ouvriers et employés représentent 50% des actifs ; si on ajoute les professions dites intermédiaires qui ont un revenu à peine plus élevé que celui des ouvriers et employés, nous obtenons ¾ de la population dont les salaires sont peu élevés.

L'imposture consiste à faire croire que les 75% de la population forment la classe moyenne ou populaire, alors qu'ils constituent la classe prolétaire qui produit bien plus de valeur qu'elle ne reçoit de rémunération directe (salaire) ou indirecte (prestations salariales, allocations, retraites...).

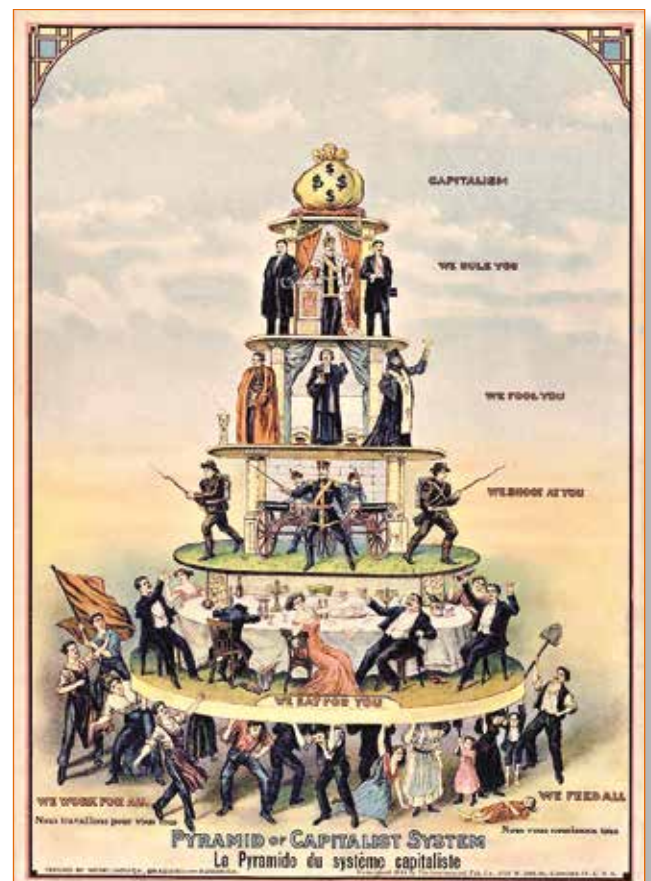
Le mythe de la classe moyenne est mort : 75% de la population est formée de prolétaires aux conditions d'existence, de travail et de rémunération de plus en plus semblables du fait de leur appauvrissement.

Comment en est-on arrivés là ?

Depuis sa création en 1983, le statut actuel de la fonction publique a subi de très nombreuses attaques et modifications, mais l'essentiel semblait avoir été préservé jusqu'au début des années 2000. La modification de la gestion de l'hôpital et des EHPAD, avec la mise en place respectivement en 2005 et 2018 de l'EPRD (État Prévisionnel des Recettes et des Dépenses) impose le mode de gestion du privé au service public. **L'introduction de la tarification à l'activité dans la fonction publique hospitalière a fait basculer celle-ci dans la vente de soins et de services sur un marché concurrentiel.** La diminution organisée des ressources (le dégrèvement de

cotisations sociales patronales et les bas salaires alimentent le « déficit » de la Sécurité Sociale) et l'absence du financement social du risque vieillesse ont entamé de profonds changements dans l'organisation et les missions du service public à la recherche des activités les plus rémunératrices.

Dans cette logique en mai 2007, le gouvernement de Nicolas Sarkozy avait modifié en profondeur les valeurs de service public en adoptant des politiques publiques qui n'ont jusqu'à ce jour fait l'objet d'aucune contestation sérieuse. Ce changement a permis d'introduire de force le *new public management* (développé par Thatcher) qui consiste, à l'instar du dressage des chevaux dans un manège, à contraindre le travailleur à répondre au commandement par un comportement adapté au besoin immédiat de l'employeur. Cependant, l'homme n'est pas un animal. Nous mesurons actuellement les conséquences douloureuses de notre condition : souffrance au travail, arrêts maladie en hausse, travailleurs pauvres, effondrement de la participation aux élections professionnelles...



Au début des années 2000, notre organisation syndicale n'a pas pris la juste mesure de l'attaque qui portait sur les conceptions et l'organisation du travail issues du *new public management*.

Sur le plan de la communication, qu'ils soient publics ou privés, le pouvoir s'est emparé des médias (économiquement en achetant les 9/10^{ième} des médias audiovisuels ou papiers) pour diffuser ses idées dites « de modernité » sur le travail : mobilité, changement d'emploi au cours d'une carrière, etc... Le travail n'intervenant plus comme une des fonctions majeures du rôle social, une des possibilités de la réalisation de soi, mais comme une simple activité permettant d'obtenir un revenu pour consommer des biens en nombre toujours plus important.

L'introduction de l'informatisation, facteur de fascination du changement, a servi de prétexte à substituer une organisation du travail par une autre. La gestion des ressources humaines, de conception récente dans la fonction publique en référence à la gestion du secteur privé, a rapidement adopté le management pour destituer le sens de la mission et de l'intérêt général porté par les fonctionnaires.

La référence au métier découpé en compétences

Le rapport d'avril 2008 de Jean-Ludovic Silicani (ancien conseiller d'État sous le gouvernement de Nicolas Sarkozy) propose le métier comme concept de référence, la logique de marché se substituant à celle de service public. A la qualification issue d'une formation, l'employeur va sélectionner des compétences pour réaliser des tâches.

D'inspiration libérale, la fonction publique d'emploi va se développer à partir de la description du poste que l'agent occupe et qui définit exclusivement son rôle. L'activité est ainsi principalement appréciée sur la base de la performance individuelle et de la tâche accomplie, confiée à des agents contractuels en CDD ou CDI pour un temps déterminé.

Cette conception s'est imposée dans la gestion hospitalière pour diminuer la masse salariale.

D'une part, l'emploi de contractuels sur des postes vacants plutôt que le recrutement d'agents titulaires a été progressivement privilégié sur des durées plus ou moins longues et fractionnées.

D'autre part, l'externalisation de certaines professions, l'attrait pour des revenus bien supérieurs en activité libérale comme kiné, orthophoniste et médecin ont

engendré une véritable pénurie dans les zones de peu d'attractivité. D'autres activités comme l'entretien, le nettoyage des locaux ou la restauration ont subi en tout ou partie l'externalisation et la précarisation des personnels dont l'administration supprimait les postes au fil des contraintes budgétaires. Maintenant,

l'hébergement est dans le collimateur du gouvernement avec l'ouverture d'hôtels privés sur les sites hospitaliers.

D'autres professions ont été massivement précarisées dans la perspective de provoquer leur externalisation (psychologues), ou bien les glissements de tâches ont permis de réaliser le travail à moindre coût comme pour les AMA (assistants médicaux administratifs) remplacés par les adjoints administratifs, ou bien, pour une part, de l'activité des médecins par les infirmières, des infirmières par les aides-soignantes et ainsi de suite...

UNE FONCTION PUBLIQUE PEUT EN CACHER UNE AUTRE

Cette fonction publique d'emploi d'inspiration libérale extrêmement ancienne s'est particulièrement développée depuis que le capitalisme industriel s'est transformé en capitalisme financier. Pour ce dernier, l'emploi que l'agent occupe définit exclusivement son rôle dans la chaîne de production. La productivité est essentiellement appréciée sur la base de la performance individuelle pour effectuer une tâche. Ce système de l'emploi s'est servi de la notion de métier pour le subdiviser en compétences.

L'installation progressive de cette conception dans la fonction publique se fait par la mise en place de la GPMC (gestion prévisionnelle des métiers et compétences), les fiches de poste, les objectifs à atteindre, la substitution de l'entretien de notation par l'entretien d'évaluation qui promeut l'individualisation des rémunérations en fonction de la performance.

Cette conception s'oppose en tout point à l'efficacité sociale de la fonction publique de carrière séparant le grade de l'emploi occupé et conçue pour répondre aux besoins de la population.



PRÉCARISATION ET UBÉRISATION : LA TENDANCE À LA GÉNÉRALISATION DE LA CONTRACTUALISATION

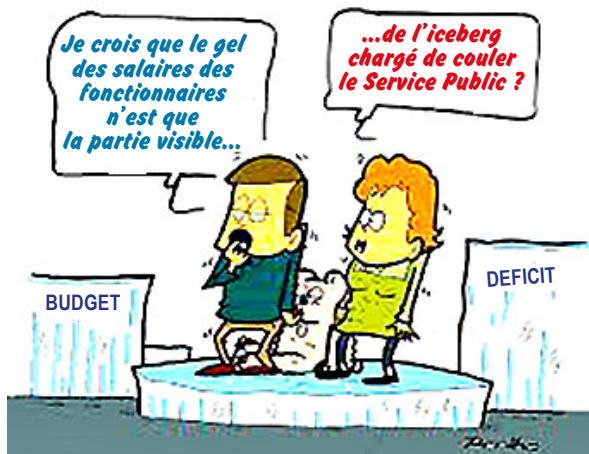
Le gouvernement poursuit drastiquement la réduction du périmètre de la fonction publique au profit de l'activité libérale encouragée par le « virage ambulatoire ». L'Ubérisation serait la nouvelle forme de travail indépendant laissant croire que le salariat est dépassé, alors qu'il s'agit en fait d'une forme d'exploitation et de subordination plus radicale sous couvert de sous-traitance.

Quid des fonctionnaires ?

Selon le ministre de la fonction publique Gérald Darmanin, ils seraient limités aux principales fonctions régaliennes. Les autres agents publics, employés sous contrat, pourront « venir pour 5, 10 ou 15 ans dans la fonction publique » a-t-il déclaré en octobre 2018.

En effet, le décret relatif aux droits des contractuels de 1991 a été considérablement modifié par celui du 5 novembre 2015 qui a permis, suite aux élections professionnelles, l'installation en 2019 de la Commission consultative paritaire pour les contractuels dans la FPH.

Cette commission ne concerne que les agents en CDD et CDI dont le contrat est supérieur à un an. Elle ne constitue qu'un outil très relatif de défense qui se jouera à l'échelon départemental, donc éloigné des relations de travail pour l'agent contractuel. Tout au mieux, elle constitue un des éléments de recours suite à



un refus de l'employeur. La saisie de cette commission peut se faire pour des décisions individuelles en cas de licenciement, de non renouvellement de contrat par exemple. Si le litige persiste avec l'employeur seul le tribunal administratif sera compétent. On imagine facilement que nombre de contractuels ne se lanceront pas dans une procédure longue pour faire respecter leurs droits alors qu'ils ne seront plus en poste.

Pour les salaires des contractuels, si le statut des fonctionnaires faisait référence auparavant, aujourd'hui rien ne garantit que la grille des salaires et l'avancement soient les mêmes que pour les titulaires. Tout dépend de la possibilité de l'agent à faire mentionner ces éléments de référence dans son contrat. Des salaires supérieurs à ceux des titulaires peuvent exister pour quelques agents occupant des postes à responsabilité. Ces exemples exceptionnels sont mis en exergue pour faire croire à la possibilité de négocier avantageusement son salaire ; dans les faits, il n'en est rien.

Le décret stipule que l'avancement pourra être étudié tous les trois ans, notamment au vu du contenu de l'entretien d'évaluation mais la « négociation » entre l'employé et son employeur porte la marque d'un déséquilibre majeur.

Les contractuels peuvent prétendre à des absences pour convenance personnelle, élever un enfant, créer une entreprise etc... mais ce sont des droits minimum et sans rémunération. Selon l'accord de l'employeur, certaines mesures autorisent des activités accessoires qui permettent le cumul d'emplois, ce qui constitue autant d'incitations à l'Ubérisation.

Les droits des contractuels sont en réalité bien plus faibles que ceux des fonctionnaires.

Avec l'accroissement des recrutements de personnels contractuels, toutes ces mesures scellent l'installation d'emplois précaires dans la fonction publique. Seules les luttes sociales pourront y mettre fin.

Gilles Métais

Animateur du collectif national des psychologues
Membre du bureau et de la CE de l'UFMICT-CGT



Union Fédérale CGT des Médecins, Ingénieurs, Cadres et Techniciens.ne.s

Bulletin de contact et de syndicalisation

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



Nom :

Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

E-mail :