



Quelles alternatives au new management public (NMP) pour reprendre la main sur son travail ? / Jour 2, 10h30 - 12h30

Cette séquence se fera sur le déroulé suivant :

1. Qu'est-ce que le new management public, le NMP ?

Une origine politique et idéologique selon de nombreuses recherches scientifiques, dont l'hôpital est emblématique. Cette idéologie annonce rendre efficient la dépense publique et « au bout du bout », réduire et diminuer les dépenses publiques. Cette idéologie a été traduite par un système d'organisation du travail des agent-es et une réorganisation des structures via des indicateurs financiers d'efficacité et une pression temporelle (avec la multiplication des tâches pour chaque personne, ...). Cela a produit un **conflit entre remplir les missions du service public et la notion de performance**. Au final « faire mieux avec moins » aboutit « **à faire moins avec moins** » !

Les conséquences : diminution/limitation d'emplois de titulaires d'où une baisse du taux d'encadrement... Et recours aux contractuel·les ... Pour finalement une surcharge de travail.

Dont des effets pervers... Souffrances individuelles/épouement des agent-es et du système, harcèlement, conflits interpersonnels (mise en concurrence aussi). **Bref, le sens du métier et des missions est altéré.**

2. Des précautions sont alors à prendre pour les personnels, lorsqu'il y a souffrance puis sentiment de harcèlement... Une intervention syndicale de Lionel Delbart, titulaire du CHSCT ministériel apportera les conseils, les outils, les démarches notamment administratives à engager.

3. C'est quoi reprendre la main sur son travail ?

En tant que concepteur-riche, en lien avec nos missions de service public (intérêt général, accessibilité à tous et toutes, obligation de moyens pour réussir, ...). La main sur son travail, c'est un pouvoir d'agir donc différent du « métier empêché ». Une professionnalisation exigeante nécessite le pouvoir de penser et d'agir dans son métier mais encore ?

4. Comment le faire ?

Retrouver la dimension du collectif, des instances, de l'outil syndical, pour résister de façon non individualisée, non interpersonnel et éviter l'isolement, l'atomisation. La dimension collective structure et enrichit. Il faut repolitiser les conflits personnels... **La SSLU (section syndicale locale universitaire) est un des outils pour cela :** elle dépersonnalise les conflits, les débats ne sont plus des oppositions de personnes mais d'abord d'idées et de choix d'idées.

Il faut retrouver du temps pour réfléchir, débattre et faire des choix (et non la seule option de gérer la pénurie).

D'autres questions seront abordées dont la Collégialité et la démocratie universitaire : c'est quoi ?

L'enjeu de ce temps, sera de déboucher sur une (ébauche) feuille de route de conseils, de démarches, pour empêcher la souffrance et le harcèlement et comment y répondre.