



Collectif Nos services publics

Atelier public #2 : la perte de sens : comprendre, réagir, s'en sortir

L'atelier s'est tenu au *bar commun*, le mercredi 24 novembre 2022, avec :

- Coralie Pérez, co-autrice du livre [Redonner du sens au travail](#), et ingénieure de recherche à l'université Paris 1 – Panthéon Sorbonne,
- Arnaud Bontemps, co-porte-parole du *collectif Nos services publics*
- Et une soixantaine de participant.es, sur place et à distance !

Pourquoi un atelier à ce sujet ?

Le collectif Nos services publics a mené une vaste enquête au printemps 2021, adressée aux agents des trois fonctions publiques, avec quatre questions simples : pourquoi avez-vous intégré le service public, pourquoi y restez-vous, quels problèmes avez-vous rencontrés, avez-vous vécu une perte de sens ?

Si la question « pourquoi avez-vous intégré le service public » appelle la réponse « pour l'intérêt général », cette dernière diminue de 30 points lorsque l'on demande aux agents pourquoi ils et elles sont toujours là.

La question « avez-vous vécu une perte de sens » a donné lieu à de multiples réponses, que vous pouvez retrouver répertoriées [ici](#).

L'ampleur du sujet mérite donc que l'on s'y attarde.

Doit-on s'y pencher de la même manière que le gouvernement, lequel a consacré une session du conseil national de la refondation à l'attractivité du service public ? La réponse est non. Nous ne partageons rien d'une méthode qui utilise certes des mots que nous pourrions prononcer – réinvestir dans l'humain – mais qui, dans le même temps, vote un projet de loi de finances sans revalorisation salariale.

Sans plus attendre, quelles sont nos pistes de solution(s) ?

La base des solutions que nous esquissons, au terme de nos échanges, repose sur [un collectif retrouvé](#).

D'une part, parce que les situations de souffrance individuelle, largement évoquées dans l'enquête du collectif, reposent en réalité souvent sur des dysfonctionnements organisationnels et de gouvernance. Le partage permet d'appréhender ces questions différemment, plus intelligemment, redonne une dimension collective à la perte de sens.

D'autre part parce que [le collectif permet de faire émerger une parole commune](#). Les échanges ont conduit à plusieurs propositions en ce sens :

- Raconter les services publics, montrer ce qu'ils sont réellement
- S'allier à d'autres collectifs, à des syndicats

- Faire connaître les raisons qui poussent les agents à quitter le service public, ou à évoquer leur perte de sens
- Décrypter les discours des politiques, mettre notre expertise en regard de ces paroles
- Montrer comment des décisions pèsent à la fois sur les agents et sur les usagers.

Sur cette base, un enjeu politique apparaît évident : [obtenir un véritable débat sur le devenir du service public et sur les orientations actuelles, avec les usagers.](#)

Dès lors, que viendrions-nous apporter à ce débat ?

- Un service public qui repart du besoin réel des usager.es ;
- Un service public qui redonne du pouvoir d'agir aux agents, une réelle autonomie, une marge de manœuvre.

En conclusion, a été esquissé [le vœu d'une alliance entre usagers, agents et défenseurs du service public.](#) A vos idées pour poursuivre : adhérez, et rejoignez-nous !

Sur quelle base avons-nous appuyé notre réflexion ?

Une intervention croisée a précédé notre temps d'échanges collectifs. [Coralie Pérez, co-auteurice du livre *Redonner du sens au travail*](#), et ingénieure de recherche à l'université Paris 1 – Panthéon Sorbonne, a rappelé les conditions du sens au travail :

- [Etre utile socialement](#) ;
- Pouvoir exercer son travail sans être en contradiction avec ses valeurs morales et professionnelles – [la cohérence éthique](#) ;
- Éprouver la dimension émancipatrice du travail, c'est-à-dire pouvoir exercer sa créativité, ses capacités cognitives et d'initiative – [le pouvoir d'agir](#).

L'enquête qu'elle a menée a débuté bien avant le covid, dont on reconnaît unanimement l'impact dans la valeur donnée au travail. Cette enquête a permis de calculer un « score de sens au travail ». Nous vous invitons à en découvrir les détails dans son ouvrage ; néanmoins nous vous livrons les premiers métiers porteurs de sens : assistant.e maternel.le, aide à domicile, aide-ménagère. Viennent ensuite les médecins, enseignants, métiers de l'action sociale. Les infirmier.es arrivent ensuite, car le conflit éthique est trop présent.

D'autres marqueurs expliquent la perte de sens ; selon que l'on est donneur d'ordre ou sous-traitant, acteur du service public ou privé, coopérateur d'une SCIC ou salarié qui ne participe pas à définir ses objectifs – lesquels ne reflètent selon lui pas la qualité de son travail.

Ainsi, dans le service public, nous pourrions penser être moins soumis à la perte de sens – mais ce dont fait état [Arnaud Bontemps, co-porte-parole du collectif *Nos services publics*](#), c'est au contraire une multitude de témoignages reçus, faisant état d'une perte de sens massive de la part d'agents ayant pourtant choisi de s'engager au sein du service public pour l'intérêt général.

En creux, [ces interventions préliminaires évoquaient déjà des premières pistes, parmi lesquelles le choix d'autres organisations de travail](#) (sociétés coopératives organisées en trois tiers pour les détenteurs des capitaux, salariés, usagers ; organisations non hiérarchiques ; temps de travail subordonné diminué, etc.) ; le fait de [redonner du pouvoir aux agents du service public](#) ; de leur faire confiance ; de [partir des besoins des usagers](#) et usagères du service public, plutôt que de se borner à une logique budgétaire.

Le lieu du débat reste à établir : la question du sens au travail, et partant des organisations, est encore peu construite comme une revendication syndicale. En outre, cela interroge sur la posture du fonctionnaire : il peut rester neutre et « fonctionner », ou s'appuyer sur son statut pour dire les choses, et participer au débat auquel le collectif appelle.