



# Publics

Supplément à Options n° 547

**OPTIONS**  
au cœur du social

**N° 62 Mai 2009**

**Fédération Cgt  
des services publics  
territoriaux**

**Le journal de  
l'Ufict-Cgt**

**Union fédérale  
des ingénieurs, cadres,  
techniciens et agents  
de maîtrise**

## SOMMAIRE

Éditorial

par Michèle Kauffer

Actualités

**2 Réforme  
de la catégorie B**

Service public

**4-5 L'ingénierie  
publique**  
par Olivier Vilain

Statut

**6-7 Rédacteurs,  
la déconstruction  
en marche**  
par Laurence Lemaître

Social

**8 Le revenu  
de solidarité active**  
par Laurence Lemaître



## Quel avenir pour l'ingénierie publique ?

## Catégorie B : évolutions à contre-sens



« Une réforme gouvernementale qui allonge la durée des carrières sans les revaloriser ». C'est par cette formule que l'Ufict a caractérisé le projet de refonte de la catégorie B <sup>(1)</sup>. Ainsi, dans la nouvelle grille, pour atteindre le sommet du 2<sup>e</sup> grade, un agent devrait mettre huit ans de plus qu'actuellement. Pour le 3<sup>e</sup> grade, l'accès reste entièrement conditionné par des ratios promus/promouvables, la promotion interne restant le " fait du prince ". D'ailleurs, le ministère de la fonction publique n'a pas caché son intention de réserver l'accès au 3<sup>e</sup> grade de la catégorie B à des agents en situation d'encadrement ou de direction.

Pour le reste, la revalorisation en début de carrière reste minime : seulement 13 points d'indice en plus. Pas plus qu'avant, la linéarité et la durée des carrières ne sont assurées. A aucun moment, l'évolution des qualifications n'a été prise en compte. Tout au contraire. Le gouvernement prévoit de supprimer le classement indiciaire intermédiaire (Cii). Plusieurs cadres d'emplois aujourd'hui en Cii exigent actuellement un niveau bac + 2. Les détenteurs d'un diplôme d'Etat seront recrutés ou reclassés dans le 2<sup>e</sup> grade ; les autres bac + 2, par contre, risquent fort d'être à l'avenir recrutés au premier grade de la

catégorie B. Pas plus que n'a été tenu compte de la mise en place de la réforme des diplômes universitaires (Lmd), dans le cadre de l'harmonisation des cursus d'enseignement supérieurs européens. En définitive, malgré les effets d'affichage, ce projet enfonce un coin supplémentaire dans la fonction publique de carrière en déconnectant encore davantage le traitement de la qualification, en instaurant de nouveaux blocages de nature à limiter l'accès des agents aux grades et cadres d'emplois supérieurs.

Si les agents et leurs organisations syndicales majoritaires ont été tenus à l'écart des " discussions ", les luttes des professionnels de la santé ont néanmoins contraint la ministre Roselyne Bachelot à annoncer le reclassement des infirmières en catégorie A, reconnaissant ainsi leur qualification à bac + 3. Par ricochet, l'évolution des cadres d'emplois de catégorie B de la filière sanitaire et sociale sera traitée de manière séparée. Des espaces revendicatifs restent donc ouverts... ■

<sup>(1)</sup> *Quatre pages disponible sur le site de la fédération [www.spterritoriaux.cgt.fr](http://www.spterritoriaux.cgt.fr) à la rubrique Ufict.*

### ÉCRIVEZ-NOUS

[publics.ufict@fdsp.cgt.fr](mailto:publics.ufict@fdsp.cgt.fr)

#### MORCEAUX CHOISIS

##### ■ Réforme de la catégorie B : question sur les techniciens supérieurs

Jean-Jacques Candelier, député du Nord, demande au ministre de la fonction publique s'il compte « reclasser l'ensemble des techniciens supérieurs territoriaux titulaires, contractuels ou inscrits sur la liste d'aptitude, dans le niveau de recrutement correspondant à Bac +3, avec un véritable gain indiciaire, en vertu du principe selon lequel le reclassement des agents ne peut se faire avec une réduction des droits antérieurs ».

Réponse du ministre : « (...) À ce stade des discussions, il a été décidé de continuer à bien différencier les niveaux de recrutement bac et bac + 2, lesquels répondent à des besoins en qualification bien identifiés par les employeurs publics, notamment dans la fonction publique territoriale. Ainsi, le recrutement dans les corps et cadres d'emplois de catégorie B s'effectuera à deux niveaux (1<sup>er</sup> niveau bac ; 2<sup>e</sup> niveau : bac + 2), permettant de reconnaître les compétences particulières détenues par les agents titulaires d'un diplôme ou titre sanctionnant deux années d'études supérieures, comme c'est le cas pour les techniciens supérieurs territoriaux. Le reclassement des agents dans les nouveaux grades de la catégorie B tiendra compte de cette différenciation ».

Question posée au JO le 7 octobre 2008, réponse : JO du 21 octobre 2009

##### ■ Intégration des agents occupant des emplois spécifiques de catégorie A

Un décret du 15 avril 2009 fixe les conditions d'intégration des agents titulaires d'emplois spécifiques de catégorie A dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Dans le cadre de la loi 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, il était prévu que les titulaires d'emplois spécifiques de catégorie A ayant un diplôme de niveau licence et justifiant de 15 années d'ancienneté dans l'emploi pourraient être intégrés à leur demande dans l'une des filières de la fonction publique territoriale. La mise en œuvre de cette disposition était cependant subordonnée à un décret. C'est donc ce décret 2009-414 du 15 avril 2009 qui vient préciser les conditions de leur intégration.

Source : *L'alerte juridique territoriale* 173 - 30 avril 2009

## Ufict infos

### Prévention des risques psychosociaux

Le syndicat Ufict Cgt de la mairie de Toulouse a alerté le maire sur le cas de Nicole Victor, directrice territoriale harcelée puis mise au placard, sans activité depuis 2007.

Le syndicat a également organisé une conférence de presse le 11 mai à Toulouse sur l'obligation des collectivités territoriales à mettre en place une procédure contre les risques psychosociaux : stress, harcèlement moral et sexuel.

La mobilisation a porté ses fruits puisque le maire de Toulouse a proposé à Nicole Victor une nouvelle affectation conforme à ses souhaits.

Voir le blog [ufict31.over-blog.com](http://ufict31.over-blog.com).

L'Ufict des services publics a écrit au maire pour apporter son soutien à Nicole Victor et pour appuyer la demande du syndicat en faveur de la mise en place d'un dispositif de prévention des risques psychosociaux dans la collectivité « *Les phénomènes de stress, de souffrance au travail et de harcèlement prennent une ampleur considérable, notamment dans la fonction publique territoriale (...). C'est la raison pour laquelle la mise en place de procédures de veille, d'alerte et de prévention nous paraît être une première étape indispensable dans la prise en compte de ces problèmes* ».

### En finir avec la précarité de l'emploi

Le 5 mai, à l'occasion d'une rencontre avec le ministre sur « *l'amélioration de la gestion des emplois précaires dans la Fonction publique* », la Cgt a exigé :

- l'ouverture des réelles négociations ;
- l'urgence d'un plan de titularisation et l'arrêt immédiat du recours abusif à l'emploi contractuel ;
- la modernisation et l'évolution des missions du service public, la création de nouveaux corps statutaires ;
- l'accès à des formations professionnelles et qualifiantes pour tous dans la perspective d'intégration dans les emplois adéquats ;
- de nouvelles conditions de reclassement...

La déclaration de la Cgt fonction publique est disponible sur le site de la fédération à [Thématiques/campagne de lutte contre la précarité](#).

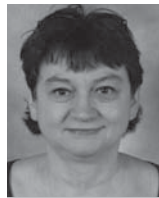
## ÉDITORIAL

# Au cœur des mutations

■ Il y a un an, lors du 7<sup>e</sup> congrès de l'Ufict, nous avons affirmé la nécessité de développer l'activité revendicative spécifique aux ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise, en convergence avec les autres catégories et pour un meilleur rapport de forces.

Les résultats des élections prud'homales et professionnelles, marqués par des avancées sensibles parmi ces catégories, apportent une nouvelle confirmation de la pertinence et de l'utilité de l'organisation spécifique.

Les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise, autrefois minoritaires, représentent aujourd'hui 43 % du salariat. Dans la fonction publique territoriale, les catégories A et B représentent environ 25 % des agents, avec une



**Michèle Kauffer,**  
**secrétaire générale de l'Ufict Cgt des services publics**

progression qui n'est pas terminée. Paradoxalement, c'est parmi ces catégories que l'on observe une grande propension à l'organisation au sein d'associations ou de syndicats professionnels et catégoriels, mais beaucoup plus faiblement au sein de la Cgt, même si nous constatons de réels progrès.

Les cadres et professions techniciennes sont de plus en plus nombreux à s'interroger sur le sens et la finalité de leur travail dans une organisation dont les objectifs de rentabilité financière au détriment de l'humain s'affirment et s'affichent sans scrupules.

La fonction publique, longtemps perçue comme préservée de ces dérives, n'échappe désormais plus à ce processus. Ces nouvelles données, qui croisent l'ensemble des enjeux de toutes les autres catégories de salariés, renforcent le besoin d'une plus grande activité revendicative et de la syndicalisation parmi les Ictam. Et, de ce point de vue, toutes nos expériences ont bien montré le caractère indissociable de la structuration et du développement de l'activité revendicative.

Pour autant, réaffirmer la pertinence et la légitimité de l'outil spécifique ne doit pas nous amener à nier la nécessité de faire évoluer cet outil, pour le mettre en phase avec l'évolution du salariat et du syndicalisme. La bataille de la syndicalisation et de la construction d'un nouveau rapport de forces en dépend. ■

ONT PARTICIPÉ À CE NUMÉRO



Rédaction : Laurence Lemaître,  
Michèle Kauffer, Yves Tallec,  
Olivier Vilain  
Photos : DR

Ufict Cgt des Services Publics

263 rue de Paris - case 547

93515 Montreuil cedex

tél. 01 48 18 83 74 fax. 01 48 51 98 20

site Internet : [www.spterritoriaux.cgt.fr](http://www.spterritoriaux.cgt.fr)

**LA RÉDUCTION DES DÉPENSES PUBLIQUES** fait une nouvelle victime : l'ingénierie publique. Pour entretenir et développer leurs équipements et leur patrimoine, les collectivités territoriales vont se retrouver seules face aux appétits des grands groupes privés. ■ **Olivier Vilain**

## L'ingénierie publique victime de la Rgpp

■ Revoilà la Rgpp. Aujourd'hui, c'est au tour de l'ingénierie publique, dont les services dépendent du ministère de l'Équipement, de passer au tamis. Créé sous Louis Quinze, c'est l'un des services de l'État les plus anciens et des plus prestigieux. C'est lui qui a assuré la construction de milliers de kilomètres de routes et de quantité de logements depuis la Libération. « *On assiste à une nouvelle étape du désengagement de l'État au profit du marché avec la suppression programmée de l'ingénierie publique* », analyse Philippe Garcia, du Centre d'études techniques de Normandie dépendant du ministère de l'Écologie, de l'Énergie, du Développement durable et de l'Aménagement du territoire (Meeddat). L'ingénierie publique, c'est le domaine des bureaux d'études qui élaborent des projets de voirie, d'assainissement, d'aménagement d'un quartier d'habitation pour le compte des élus. Leurs compétences ont façonné le territoire.

### ■ Vers la fin des DDE

Les Directions départementales de l'Équipement sont appelées à disparaître d'ici à 2011. Au total, la moitié des postes dans le domaine de l'ingénierie vont être supprimés dans les DDE. Cela représente 3 200 fonctionnaires dont seulement une partie devrait être redéployée vers des métiers liés au développement durable (voir encadré).

Après la première décentralisation, en 1982, l'Équipement avait été réorganisé dans les départements, niveau où se situent principalement



### Développement durable : eldorado ou voie de garage ?

La redéfinition des missions et la diminution des moyens de l'Équipement entraînent bien sûr des répercussions sur les personnels. Le ministère, qui prévoit la suppression de plus de 3 200 postes, agit la possibilité de reconverter une partie des fonctionnaires dans les métiers liés au développement durable. Philippe Garcia, du Centre d'études techniques de Normandie, n'est pas du tout convaincu. « *Le redéploiement vers le développement durable apparaît comme un écran de fumée pour faire passer un vaste plan social.* » Rien que pour les centres techniques qui comptent 3 500 agents, le ministère prévoit la suppression de 10% des postes et 20% de redéploiement, notamment vers le développement durable. Une filière dont les métiers restent encore à définir, ainsi que les passerelles à partir des activités traditionnelles de l'Équipement. « *Nous sommes contraints de nous tourner vers un champ qui reste pour le moment non concurrentiel, mais qui est aussi peu lucratif et où l'intérêt général reste à définir* », résume Philippe Garcia.

les investissements. De leur côté, les départements les plus riches et les grandes métropoles ont développé leurs propres services d'ingénierie. Pour améliorer leur voirie ou leur réseau d'assainissement, les

autres collectivités avaient toujours recours aux services déconcentrés de l'Équipement qui assuraient ainsi la continuité du service public sur l'ensemble du territoire. *In fine*, le rôle de l'Équipement auprès

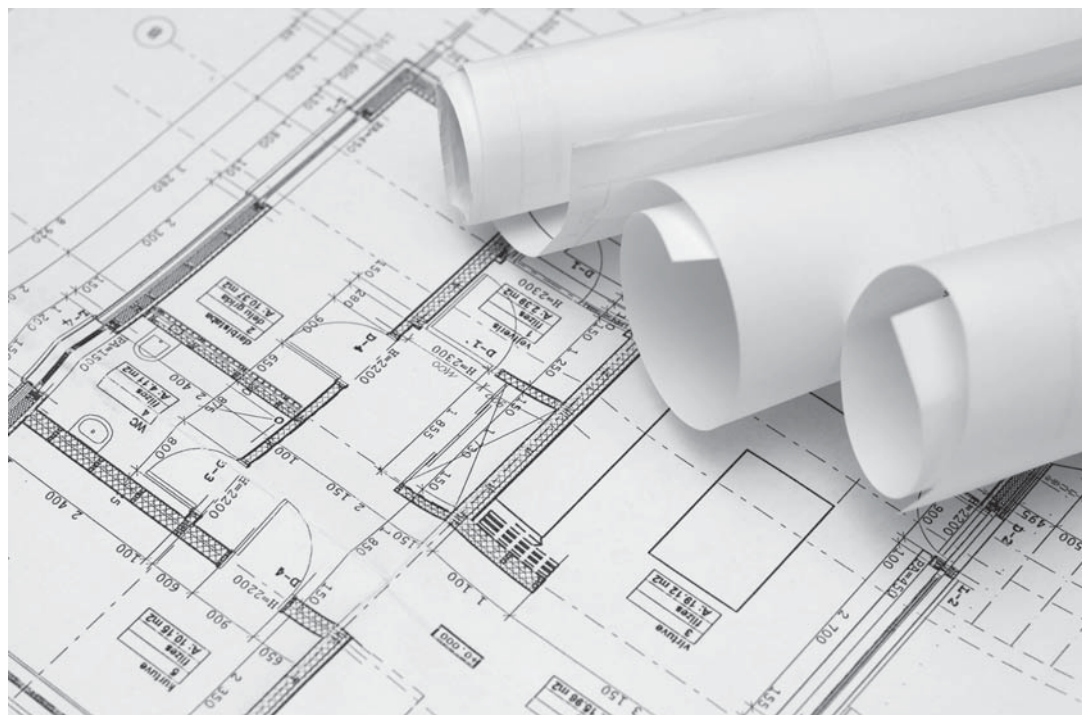
des collectivités locales est crucial puisque celles-ci réalisent 73% de l'investissement public.

### ■ Mise en concurrence

Cet équilibre va d'abord être remis en cause à partir de 1992. A cette date, une directive européenne impose aux collectivités publiques d'ouvrir leurs appels d'offres au privé. Progressivement, le champ d'activité de l'ingénierie publique ne recouvre plus qu'une partie des études alors que les grands groupes de BTP (Vinci, Bouygues, Eiffage...) se taillent la part du lion dans le domaine de la conduite d'opérations. Ensuite, la décentralisation " Raffarin " mise en place à partir de 2007 a encore aggravé la situation, notamment en transférant la plus grande partie de l'entretien des routes nationales aux départements, sans prévoir de péréquation entre les différentes collectivités territoriales. « *On assiste désormais à une troisième phase de retrait des services de l'Etat* », constate Michel Druel, directeur du service technique de Grigny (Essonne). Les services déconcentrés du Meeddat vont être regroupés au niveau des régions ; les DDE, déjà regroupées pour certaines avec les Directions départementales de l'Agriculture, seront transformées en Directions départementales des territoires. Mises sous la coupe du préfet, elles ne dépendront plus de l'autorité du ministère. Les syndicalistes se demandent comment le ministère pourra conserver des compétences en matière d'ingénierie publique en l'absence d'appels d'offres, avec la baisse d'effectifs et la dislocation des équipes. « *Les cadres ne savent pas quelles missions vont leur être confiées, ni avec quels moyens ils pourront fonctionner* », relève Pierre Thomas, secrétaire général de l'Ofict (ingénieurs, cadres et techniciens de l'Equipement).

### ■ Le privé en embuscade

Pour quel résultat ? Faire de la place aux groupes privés. « *Les Sociétés d'Economie Mixte sont dans les starting-blocks. Elles attendent de récupérer les opérations de voirie des petites communes qui sont pour le moment confiées à l'ingénierie*



publique », dévoile Marc Flajollet, ingénieur au pôle aménagement de la ville de Lyon.

Les prestations seront plus chères, ce qui posera un gros problème aux départements ruraux (voir encadré).

« *Nos services facturent 10 000 euros une surveillance de chantier, les bureaux d'études privés entre 25 000 et 30 000* », prévient Patrick Viot, cadre de l'Equipement en Mayenne, en charge de l'ingénierie au service des petites communes. Au sein des grandes collectivités aussi l'expertise technique d'ingénierie publique est menacée. D'abord, les ingénieurs sont de moins en moins nombreux au profit des juristes en raison de leurs compétences en passation de marchés publics. Ensuite, les missions s'orientent de plus en plus vers l'entretien et non vers l'investissement. « *Cinq ans d'études pour modifier des trottoirs, c'est absurde !* », déplore Michel Druel. « *Les grandes entreprises sont juges et parties* », dénonce Dominique Terrat, technicien à la mairie de Saint-Etienne. « *Qui sélectionnera les opérateurs de travaux lorsque l'ingénierie ne sera plus publique ? Les collectivités territoriales seront dépendantes des sociétés privées* ». A moins qu'un grain de sable syndical... ■

**Les collectivités locales réalisent 73 % de l'investissement public**

### Les zones rurales mises en difficulté

Maire-adjoint d'un petit village de cinq cents habitants, appelé Bras-d'Asse dans les Alpes-de-Haute-Provence, Christian Mahut est contrôleur divisionnaire à l'Equipement depuis 25 ans. Pour lui, le retrait de l'Etat défavorise avant tout les collectivités rurales. « *Les 260 kilomètres de routes nationales transférés, entre 2004 et 2007, aux Alpes-de-Haute-Provence restent dans un état pitoyable. En l'absence de péréquation, notre département rural ne dispose pas des moyens nécessaires pour assurer leur sécurisation.* » Cette seconde décentralisation a mis fin au support des collectivités locales par les services du ministère. D'ici à 2010, 300 fonctionnaires de l'Equipement seront regroupés à Aix-en-Provence ou Marseille, à 150 kilomètres de Bras-d'Asse. « *Nous voulions construire un moulin à huile dans le village. Nous avons désigné un architecte marseillais pour le chantier. Au bout d'un moment, il a refusé de se déplacer jusqu'à chez nous. Le temps d'en désigner un second, nous avons perdu la subvention européenne qui nous avait été accordée car la date butoir était dépassée.* »

**LES REDACTEURS TERRITORIAUX** connaissent des disparités croissantes d'une collectivité à l'autre, vivent des frustrations entre prise de responsabilités et manque de reconnaissance. Des signes révélateurs de la déconstruction statutaire en cours sur fond de révision générale des politiques publiques. Décryptage. ■ Laurence Lemaître

## Rédacteurs, la déconstruction en marche



### Le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux : décret n° 95-25 du 10 janvier 1995 modifié

Article 1 : « Les rédacteurs territoriaux constituent un cadre d'emplois administratif de catégorie B au sens de l'article 5 de la loi du 26 janvier 1984. Ce cadre d'emplois comprend les grades de rédacteur, de rédacteur principal et de rédacteur-chef ». Article 2 : « les rédacteurs sont chargés de l'instruction des affaires qui leur sont confiées et de la préparation des décisions ». Ils exercent leurs fonctions dans le secteur sanitaire et social et dans l'administration générale. Dans cette dernière spécialité, « ils assurent en particulier des tâches de gestion administrative et financière, de suivi de la comptabilité et participent à la rédaction des actes juridiques. Ils contribuent à l'élaboration et à la réalisation des actions de communication, d'animation et de développement économique, social, culturel et sportif de la collectivité ». L'article 2 stipule également que « les rédacteurs territoriaux peuvent, dans certains cas, assurer des fonctions d'encadrement des agents d'exécution et la direction d'un bureau et remplir les fonctions de principal adjoint d'un fonctionnaire de catégorie A. Ils peuvent être chargés des fonctions de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants ».

■ Un départ à la retraite sur deux non remplacé, la révision de la grille de la catégorie B, un projet de loi sur la mobilité des fonctionnaires banalisant le recours à l'intérim prévu pour être « voté avant l'été »... Le gouvernement actuel a mis en branle son grand projet de réforme de l'État censé redynamiser les carrières des fonctionnaires. Mais derrière des allures de modernisation, « à terme, c'est la déstabilisation du statut des personnels, la privatisation du secteur et la généralisation de la précarité qui sont en marche », analyse Jean-Marc Gardère, attaché à la direction des équipements du Conseil général du Jura. Finis donc les principes fondateurs de l'égalité et l'impartialité du service public sur tout le territoire, l'égalité en matière de recrutement, de salaires, d'avancements ? Les cadres B de la filière administrative, au cœur de la tourmente, font déjà l'expérience d'effets pervers au quotidien.

### ■ L'individualisation par les primes

« Depuis 15 ans, nous assistons à un tassement des grilles de salaire des catégories B qui démarrent en dessous de certains grades de catégorie C. Les grilles se chevauchent, la qualification, la technicité ne sont plus reconnues », explique Didier Louvet, rédacteur, analyste programmeur au service informatique de la mai-

rie de Roubaix. Dans la pratique, l'attribution de primes individuelles prévaut sur une véritable augmentation de l'ensemble des grilles. Dans cette collectivité, par exemple, des efforts sont faits pour rattraper des écarts et homogénéiser les salaires. Sur la base des métiers, des primes différenciées sont attribuées pour combler les écarts de rémunération trop importants. « *Du coup, on contourne le statut, on passe déjà, dans les faits, à une fonction publique de métier et non plus de grade, c'est-à-dire : structurée, établie autour de l'égalité des promotions et des rémunérations sur tout le territoire, ce qui permettait une évolution de carrière et constituait un ascenseur social* », note Didier Louvet. « *Aujourd'hui, on s'individualise, on se concurrence et l'atmosphère en pâtit. Les concours passés ne garantissant plus les différences de salaires promises jadis, c'est démotivant. Les personnels préfèrent se battre pour avoir une prime individuelle. Sauf qu'elles ne sont pas comptées dans le salaire de base et dans le calcul des retraites...* »

### ■ Inégalités de traitement

« *En proposant une formation spécifique de 18 mois pour les secrétaires de mairie de petites communes (moins de 2 000 habitants), le Centre national de la fonction publique territoriale répond aux demandes des collectivités, mais participe aussi à la mise en place de la logique d'une fonction publique de métiers* », pointe Frédérique Landas, rédacteur-chef dans une petite commune de l'Oise. « *On forme des personnes qui seront des secrétaires de petites communes mais qui sont également rémunérées et reconnues catégorie A, B ou C, titulaires ou contractuelles selon la collectivité qui les recrute.* » Résultat : la même fonction, la même formation et la même technicité, ne garantissent, dans les faits, ni le même grade, ni le même salaire... sans parler de l'avancement. La Cgt, quant à elle, réclame l'ouverture de négociations portant

## Témoignage :

### Frédérique Landas, secrétaire de mairie

« Dans la commune de 2 600 habitants où je suis arrivée en mai 2006, je suis la première et la seule cadre catégorie B parmi 38 agents de catégorie C. Au départ, j'étais rédacteur au 11<sup>e</sup> échelon après plusieurs années de travail dans une ville de 60 000 habitants où j'ai manqué plusieurs promotions. Mon salaire initial était de 1 866 euros bruts mensuel et près de 900 euros de primes – plus de 300 euros d'indemnités de mission et environ 560 euros d'Ifts (Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires). Depuis, j'ai connu un avancement rapide, mais malgré le soutien de la collectivité, je ne peux pas accéder à la catégorie A car il n'y a pas un quota de postes disponibles assez important en promotion interne. Aujourd'hui rédacteur-chef au 5<sup>e</sup> échelon, je suis passée à 2 134 euros bruts mensuel, plus les primes. Le passage en catégorie A ne changerait pas grand-chose à mon salaire, mais selon les années de carrière, ça permet de ne pas plafonner en haut de l'échelle du grade. Surtout, je ne peux pas valoriser l'expérience acquise dans ma fonction, ce qui ne facilite pas la mutation sur des fonctions de même intérêt. Les recrutements se font par le bas : il n'y a pas de contraintes assez importantes pour que les collectivités embauchent un minimum de cadres au regard des effectifs des personnels territoriaux, sans parler des personnels hors statut comme les Cdd ou Cdi qu'il faut aussi prendre en compte. Dans une petite commune, rien n'oblige vraiment le maire à embaucher à un minimum de qualification statutaire. Il peut recruter des personnes directement en catégorie C sans que leur qualification ne soit reconnue ni dans le salaire, ni dans le grade. »



**On contourne le statut, on passe déjà, dans les faits, à une fonction publique de métier**

sur l'ensemble de la grille pour les catégories A, B et C et propose des traitements de début de carrière reconnaissant les qualifications acquises : 2 240 euros bruts (soit 1,4 fois le Smic revendiqué par la Cgt) pour un recrutement au niveau bac et 2 560 euros (1,6 fois le Smic) pour un recrutement à bac + 2 ; le doublement de la rémunération dans un même cadre d'emplois entre le début et la fin de la carrière ; la prise en compte des non titulaires dans les négociations ; la révision des systèmes de reclassement... ■

**A LA VEILLE DE SA MISE EN PLACE, LE RSA** suscite des préoccupations parmi les travailleurs sociaux des conseils généraux, appelés à piloter la mise en œuvre de ce dispositif. ■ **Laurence Lemaitre**

## RSA : entre affichage et baisse du coût du travail

Le Revenu de solidarité active (RSA) entrera donc en vigueur dès le 1<sup>er</sup> juin. Qu'importe si une récente étude démontre qu'il pourrait bien n'avoir que peu d'effets sur l'emploi. Le gouvernement passe en force. A peine évalué, déjà mis dans les tuyaux et en passe d'être généralisé. Voilà pour la forme. Qui suscite des inquiétudes. Mais le fond est au moins aussi problématique et source d'interrogations pour les personnels qui vont être responsables de sa mise en musique dans les conseils généraux. Outre le problème de la manipulation d'un dispositif complexe et des moyens humains disponibles pour le mettre en œuvre, se pose la question du sens et de l'utilité du travail social aujourd'hui des deux côtés du versant.

Du côté des usagers, d'abord. La mise en place du Revenu de solidarité active correspond à une volonté affirmée de remettre les personnes au travail, qui se traduit par une stigmatisation des privés d'emploi et de ceux qui en sont plus éloignés, désignés comme les profiteurs du système, alors même qu'ils vivent déjà souvent cette situation comme une exclusion. Quel impact aura le dispositif sur les politiques salariales ? La question mérite d'être posée dans la mesure où le RSA



s'adresse aux travailleurs à mi-temps ou employés par intermittence, déjà précaires. Ce qui est présenté comme un coup de pouce aux travailleurs pauvres pourrait bien, en définitive, relever d'une stratégie de baisse du coût du travail. Du côté des personnels, ensuite. Le RSA va être mis en place alors que les moyens humains restent incertains : avec la mise en œuvre de la Rgpp et de la réforme de la fiscalité locale, les collectivités seront tentées de choisir entre augmenter les impôts et réduire le personnel. S'ajoute à cela, l'augmentation du nombre de bénéficiaires qui risque d'être multiplié par trois ou quatre. « Dans notre département, par exemple, pointe Evelyne Rossignol, assistante sociale au conseil général d'Indre-et-Loire, nous prévoyons environ 32 000 bénéficiaires sur une population de 660 000 habitants. L'augmentation de la charge de travail avec des effectifs

constants, on sait ce que ça donne : une dégradation des conditions de travail et de la qualité du service rendu aux usagers ». Se pose également la question des qualifications, des statuts des différents intervenants. Exemple : qui fait quoi dans le cadre de l'accompagnement social et/ou professionnel ? Jusqu'où vont les compétences de chacun ? Le malaise est profond : les personnels vivent de plus en plus mal le fossé entre la démarche qui fondait le travail social et les politiques mises en œuvre : « notre travail était d'accompagner les personnes en difficulté, de faire émerger leurs besoins en les respectant pour trouver des solutions dans une approche globale (enfant, couple, profession, santé, logement), explique la syndicaliste. Aujourd'hui, nous assistons à une dérive : les personnes sont emmenées vers des dispositifs préfabriqués qui ne laissent plus place au sur mesure, ni à l'écoute. » Loin de conduire les individus vers davantage d'autonomie, on risque au contraire d'en faire un peu plus des assistés, consommateurs d'aide sociale. ■

Un document confédéral consacré à la mise en place du RSA est en cours de rédaction. Il sera en ligne sur le site de la fédération début juin.

## Nos rendez-vous

### 7 et 8 juin

Journées d'étude de la Commission exécutive de la fédération Cgt des services publics à Courcelle (91)

### Du 8 au 11 juin

Congrès de la fédération syndicale européenne des services publics à Bruxelles

### 10 juin

Journée d'étude fédérale sur "politiques publiques"

### 11 juin

Commission exécutive de la fédération Cgt des services publics

### 13 juin

Journée d'action interprofessionnelle et unitaire

### Du 14 au 19 juin

Session Ugict "Comprendre le management aujourd'hui, construire un management alternatif" à l'Institut du travail de Strasbourg

### 16 juin

Commission exécutive de l'Ugict Cgt

### 23 juin

Commission exécutive de l'Ufict Cgt des services publics

### 24 juin

Débat à Toulouse "cadres de direction et politiques publiques"

### 24 et 25 juin

Conseil national de la fédération Cgt des services publics