



Publics

Supplément à Options n° 551

OPTIONS
au cœur du social

N° 64 Novembre 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 Roland Buy

Actualités

**2 Recentralisation
et concentration
des moyens**

Syndicalisme

**4-5 Alternatives
en chantier**
par Sylvie Grasser

Statut

**6-7 Formation :
un bilan mitigé**
par Olivier Vilain

Service public

**8 Mobilisations
convergentes**
par Laurence Lemaître



Une formation à la carte ?

Recentralisation et concentration des moyens



Le projet de réforme territoriale a été présenté en conseil des ministres le 21 octobre dernier. Trois dispositions retiennent particulièrement l'attention.

Au prétexte d'un « millefeuille institutionnel » qui serait responsable d'une « perte d'efficacité pour l'action publique », le gouvernement envisage une réorganisation qui passe par un regroupement des élus départementaux et régionaux auxquels se substitueraient les conseillers territoriaux : « Le conseil régional est composé des conseillers territoriaux qui siègent dans les conseils généraux des départements faisant partie de la région ». Outre une réduction de 50 du nombre des élus, on peut considérer ce projet comme le prélude de l'affaiblissement sinon de la disparition des départements. Par ailleurs, le regroupement de régions reste une hypothèse sérieuse.

Regroupement également avec la création de métropoles qui deviendraient des collectivités territoriales de plein droit avec des exécutifs élus au suffrage universel : « La métropole est un établissement public de coopération intercommunal regroupant plusieurs communes, qui forme un ensemble de plus de 450 000 habitants ».

La clause de compétence générale, principe essentiel de la décentralisation du début des années 80, est bel et bien mise en cause, dans un premier temps pour les régions et les départements : « La région et le département exercent, en principe exclusivement, les compétences qui leur sont attribuées par la loi ». Les communes, privées de taxe professionnelle, verront elles-aussi se réduire le champ de leurs interventions.

Pour la Cgt, sous couvert de simplification administrative et d'économie financière, le gouvernement, avec les encouragements du patronat, procède à une entreprise de recentralisation et de concentration des moyens pour imposer aux collectivités la réduction massive de leurs dépenses et les contraindre à externaliser leurs missions faute de moyens suffisants.

En concentrant les moyens sur les échelons régionaux et métropolitains, le gouvernement met à mal la démocratie locale et fait fi de la situation des territoires ruraux et urbains les plus en difficulté.



ÉCRIVEZ-NOUS

publics.ufict@fdsp.cgt.fr

BREVES

L'intéressement collectif dans la fonction publique

Suite au rapport du député Diefenbacher de mai 2009, et dans l'esprit du livre Blanc de Silicani, le ministre de la fonction publique a décidé de mettre en place l'intéressement dans les trois versants de la fonction publique dès le début 2010. Au nom de la libre administration des collectivités territoriales, la mise en œuvre sera laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale.

Ce projet fait suite aux accords de février 2008 signés par les organisations syndicales : Cfdt, Cgc, Unsa, Cfdt.

Cet intéressement serait versé individuellement à chaque agent appartenant au service ayant rempli les critères et objectifs définis. Seront exclus du versement de la prime les agents n'ayant pas participé au moins six mois au " dynamisme " de l'intéressement, soit par des absences particulières, soit en fonction de sa date d'arrivée dans le service.

Une prime serait attribuée aux équipes ayant atteint les objectifs. Pour que la prime soit conséquente, il faudrait que les élus soient peu nombreux, même si tout le monde est potentiellement éligible. La prime annuelle pourrait être de 400 à 500 € par agent, mais rien n'est arrêté, puisque c'est au dialogue social de trancher, tant sur les critères

que sur la prime annuelle. Pas de dotation spéciale, le financement de cette mesure se ferait en autofinancement.

La Cgt émet les plus grandes réserves sur un tel dispositif car il est contraire aux valeurs du service public et par nature est lié aux profits. La mise en œuvre d'un tel système va scléroser la mobilité entre services, entre collectivités, entre versants, comme avec le régime indemnitaire.

Cet intéressement va engendrer une concurrence exacerbée entre les services.

Les inégalités seront profondes en fonction des collectivités qui auront les moyens et celles qui en ont moins, exemple du régime indemnitaire. Ce projet introduit un transfert de la rémunération au mérite, au détriment du traitement indiciaire, tant il creuse les inégalités de rémunération par le biais de primes de rentabilité et performance.

Ufict infos

Ugict Cgt : Une charte pour l'encadrement

« Nous devrions non seulement engager notre savoir-faire au service de l'entreprise mais également un " savoir-être " prédéfini par une charte " éthique " ou un " code de bonne conduite ". Quelle est cette " éthique " qui vise à priver l'individu de son libre arbitre pour le transformer en exécutant sans aucun droit statutaire ? » C'est partant de ce constat et de cette question que l'Ugict Cgt a décidé de proposer et mettre en débat une charte pour l'encadrement. Celle-ci s'inscrit dans les propositions de l'organisation syndicale pour promouvoir un autre mode de management dont le besoin se fait plus que jamais sentir.

« Nous nous reconnaissons comme des salariés, au même titre que les autres. Mais nos fonctions, nos niveaux de responsabilité, notre technicité et notre rôle dans l'organisation du travail nous confèrent une spécificité », précise l'Ugict.

« La Cgt des cadres et technicien-ne-s propose un statut de l'encadrement assurant à chacun des droits et libertés garantis collectivement et le plein exercice de ses responsabilités sociales. C'est l'objet de cette charte de l'encadrement. »

Le document de quatre pages s'organise autour de trois thèmes, conjuguant analyses et propositions alternatives, « des droits pour un nouveau rôle contributif de l'encadrement » : Une reconnaissance à reconquérir : salaires et carrières, santé au travail, formation, rythme de travail.

Négocier les objectifs et les moyens de la responsabilité : objectifs et évaluation, responsabilité sociale des cadres.

Promouvoir l'éthique professionnelle et le sens du travail.

La Charte est consultable sur le site de la fédération : www.spterritoriaux.cgt.fr à la rubrique Ufict

ÉDITORIAL

Changer pour avancer !

■ Tandis que la précarité, la flexibilité, le chômage, la pauvreté s'installent durablement, les catégories professionnelles ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise (Ictam) atteignent bientôt la moitié du salariat.

Comment prendre en compte le besoin d'espaces et d'échanges professionnels qui s'exprime si fortement dans nos catégories, dont témoigne le développement des associations professionnelles ? Comment mieux porter les préoccupations de nos collègues confrontés aux conséquences d'une organisation du travail reposant sur une idéologie managériale dictée par des considérations financières ? Ne s'agit-il pas là d'une responsabilité majeure du syndicalisme ?



Roland Buy,
secrétaire de
l'Ufict Cgt
des services
publics

Nous disposons d'atouts : la Cgt progresse électoralement tant dans le public que dans le privé, et en particulier dans les catégories d'encadrement. L'Ufict des services publics a presque doublé son nombre d'adhérents en 10 ans. Mais il reste tant de chemin à parcourir !

Les revendications dites générales portant sur la protection sociale, la retraite, les salaires, la formation, l'emploi... sont communes à tous les salariés. Pour qu'elles

soient satisfaites, la Cgt devrait être naturellement l'organisation commune à tous. Ce n'est pas le cas et moins de 10% des salariés sont syndiqués. A contrario, quasiment 100% des employeurs sont organisés collectivement, avec un Etat à leur service. Certes, les questions de perspectives politiques ne sont pas à ignorer ainsi que la place du mouvement social dans cette nécessaire construction, mais rien ne remplacera l'activité syndicale quotidienne, locale, nationale et internationale.

La Cgt se doit d'évoluer tant dans les structures professionnelles (les fédérations) et géographiques (UL, UD, région, bassin d'emploi) que dans les spécificités : jeunes, retraités, Ictam, sans emploi.

La question du syndicalisme spécifique des Ictam et de leurs organisations spécifiques est posée à l'occasion du prochain congrès de la Cgt. Il n'existe qu'une seule Cgt, avons-nous rappelé au dernier congrès de l'Ufict en adoptant une contribution à la Charte de la vie syndicale. Une Cgt riche de ses diversités, développant des outils susceptibles de favoriser les convergences entre différentes catégories de salariés. ■

ONT PARTICIPÉ À CE NUMÉRO



Rédaction : Roland Buy, Sylvie Grasser, Laurence Lemaître, 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

VENDREDI 16 OCTOBRE, l'Ufict Cgt des services publics a invité les cadres dirigeants " participant de la décision et de l'élaboration stratégique " à débattre et réfléchir sur leur rôle dans les bouleversements en cours. ■ Sylvie Grasser

Alternatives en chantier

Les intervenants :

- Alain Ananos : Dga d'un conseil général, membre de la Commission exécutive de l'Ufict Cgt des services publics et de son collectif " cadres de direction " ;
 - Jean-Michel Chapet : ancien Dgs, vice-président de l'Université Paris X, professeur de gestion ;
 - Armand Creus : membre de la Commission exécutive de l'Ufict Cgt des services publics, animateur du groupe de travail fédéral " évolution des politiques publiques et finances locales " ;
 - Catherine Dumouchel : directrice associée du cabinet Dyad, conseil en gestion des ressources humaines et management ;
 - Michèle Kauffer : secrétaire générale de l'Ufict Cgt des services publics ;
 - Marie-José Kotlicki : secrétaire générale de l'Ugict Cgt, membre du conseil économique et social ;
 - Anicet Le Pors : ministre de la Fonction publique de 1981 à 1984, conseiller d'Etat ;
 - Danièle Linhart : sociologue, directrice de recherche au Cnrs ;
 - Elisabeth Lulin : consultante, professeur à l'Ecole Supérieure de Commerce de Paris, membre de la commission Balladur ;
 - Frédéric Petitbon : associé du cabinet de conseil Idrh (Institut pour le développement des ressources humaines) ;
- Ont également apporté leur témoignage sous forme de vidéo :
- Fabien Galzin : psychologue clinicien ;
 - Frederik Mispelblom : sociologue ; professeur à l'université d'Evry.
 - Andreu Solé : sociologue, professeur à Hec, chargé de cours à l'Université Paris-I.



■ Quelque 70 cadres ont répondu présent et souhaité, comme l'a proposé Michèle Kauffer, « *dégager les axes forts d'une autre recomposition du service public dans les territoires et d'une intervention des cadres dirigeants* ». Au cœur des interventions de la matinée, la recomposition territoriale. En ouverture, Elisabeth Lulin a exposé les réflexions de la commission Balladur dont elle a été membre. Il s'agissait de définir « *le bon niveau de représentation politique des territoires qui assure légitimité et pertinence à la décision* ». Pour ce faire, la commission a retenu trois critères : la transparence démocratique, la qualité et l'efficacité du service rendu à la population et... le coût. Au final, le scénario proposé touche aux structures sans faire toutefois exploser le dispositif. Avec un postulat : la dissociation entre le stratégique et le service de proximité. La méthode a été entendue mais n'a pas manqué de susciter les réactions de la salle, et notamment celle de Claudette Reiner, Dga à la ville de la Courneuve qui s'est interrogée sur la difficile gestion de cette dissociation au quotidien. Pour Anicet Le Pors, si « *les atteintes portées aux collectivités territoriales et à leurs agents* » sont bien réelles, la crise crée une nouvelle situation porteuse d'atouts.

Il est nécessaire de s'emparer de la notion d'intérêt général dans sa conception spécifique à la France et de définir le concept d'" efficacité sociale " se distinguant largement des critères de l'entreprise privée. La France a, selon l'ancien ministre de la fonction publique, la chance d'avoir une fonction publique basée sur des principes : égalité, indépendance et responsabilité qui font du fonctionnaire un citoyen à part entière. En cette année du 25^e anniversaire de la fonction publique territoriale, qui a « *rendu sa dignité aux agents des collectivités territoriales* », il convient de replacer au centre du débat les valeurs républicaines. Le " big-bang territorial " de Nicolas Sarkozy est « *la conclusion de plus de vingt ans de libéralisation, de privatisation et déréglementation qui mettent en péril l'accès aux droits fondamentaux* », estime Armand Creus. « *Ce à quoi nous assistons n'est pas le troisième acte de la décentralisation, mais bien une recentralisation autoritaire* ». De l'avis général d'ailleurs, c'est un véritable changement de société qui se profile. Et, comme le fait remarquer Fabien Fabbri, Dgs de la mairie de Bagneux, il importe de ne pas se limiter à une posture de dénonciation qui reviendrait à défendre le statu quo.



■ Le management parlons-en !

Difficile rôle des cadres, à qui l'on demande de diriger, de mettre en œuvre les réformes, sans demander leur avis, ce qui provoque un malaise individuel et collectif. Patricia Retailleau, directrice territoriale à Nantes dans le secteur des ressources humaines, l'exprime en décrivant « *des cadres désabusés* » après deux ans de mutualisation des services de la ville et de la communauté urbaine et l'inquiétude provoquée par le projet de métropole.

Danièle Linhart fait remarquer un étonnant chassé croisé entre les valeurs du public et les valeurs du

privé, chacun cherchant à s'approprier celle de l'autre. Ce qui caractérise le rapport au travail des fonctionnaires, c'est le sentiment d'être au service du public et de veiller à assurer une qualité de fonctionnement de notre société, de créer du lien social. Pourtant, ce qui explose aujourd'hui c'est la contrainte imposée en permanence de faire des salariés toujours plus performants, efficaces, productifs et rentables. Le management prétend promouvoir l'autonomie et la responsabilité sans toutefois donner aux cadres la possibilité de négocier ni les objectifs, ni les moyens. « *Le dévouement, l'identification à sa*

Remobiliser les cadres et leur redonner du libre arbitre.

mission, la loyauté... ont du mal à s'épanouir sur un terreau contradictoire de la mise en concurrence, de la précarisation, de la non-reconnaissance du travail ». Jean-Michel Chapet pointe par ailleurs les contradictions auxquelles les cadres dirigeants sont confrontés : la difficulté de conduire une action collective qui ait un effet sur la société, le savoir-faire des cadres face à la complexité de la réalité sociale et enfin l'opposition entre la qualité d'agent public et l'aspiration à la citoyenneté.

Pour Frédéric Petitbon, il convient de réhabiliter le mot management, « *aussi vieux que l'action collective* » et que le monde public doit s'approprier. Loin des modèles anglo-saxons, il s'agit tout simplement de « *bien faire faire les bonnes choses* ». Et pour cela on ne peut pas se passer d'objectifs qui permettent de progresser. L'intervenant met l'accent sur la rupture de confiance, la perte de sens, le manque de reconnaissance.

Alors, comment " bien manager " ? Il faut expliciter les finalités de l'action, dire les choses, afin de ne pas laisser la place à un sentiment d'indifférence insupportable. Et enfin, accompagner les projets individuels. Là encore, les réactions sont nombreuses et certaines expériences de « *management barbare* » exposées. Et Marie-José Kotlicki d'insister : on demande aujourd'hui aux cadres d'être « *des exécutants zélés des politiques* » tout en les privant « *de leurs marges de manœuvre et de leur rôle contributif* ». Autant de situations qui justifient le développement de l'action collective et le rôle d'un syndicalisme spécifique porteur de sens qui, en définitive, peut aider les cadres dirigeants à « *opérer des choix* », comme le précise Alain Ananos, à donner du sens à l'action publique. ■

Les actes de la rencontre ainsi que des vidéos seront prochainement consultables sur le site de la fédération à la rubrique Ufict.

Quelles réponses syndicales ?

Plusieurs pistes se sont dégagées de cette journée. Quelles garanties pour les droits des fonctionnaires et le respect du statut ? Pour la qualité du service rendu aux usagers ? Pour l'emploi public ? Comment améliorer l'efficacité sociale des politiques publiques ? L'ouverture d'espaces de rencontre afin que les cadres ne restent pas isolés est une urgence. Il s'agit également de réfléchir aux nouvelles missions du service public, de mettre en mouvement usagers, salariés et élus locaux – pour stopper la dérive libérale actuelle et reconstruire des solidarités, de « *promouvoir un management fondé sur la démocratie sociale et la créativité* ».

Un management à bout de souffle

Drames humains, gâchis économiques, perte de sens... Selon Marie-José Kotlicki, les cadres dirigeants eux-mêmes disent qu'il va falloir changer le mode de management. Les grandes écoles font évoluer leur modules de management en réintroduisant éthique, recherche de sens, utilité sociale. Il est donc nécessaire dès à présent de remobiliser les cadres et leur redonner du libre arbitre. La crise aura permis une prise de conscience où l'on s'interroge fortement sur les critères uniquement financiers et le management guerrier qui a été imposé. Les choses bougent et vite.

LE CNFPT vient de faire connaître les résultats d'une enquête réalisée depuis l'entrée en vigueur de la réforme de la formation. Si les stagiaires estiment que les formations sont de qualité, ils regrettent leur faible durée. ■ **Olivier Vilain**

Formation : un bilan mitigé

■ « Avec cette réforme, il va falloir se battre très dur dans toutes les collectivités locales pour faire respecter le droit des agents à une formation continue de qualité », prévenait Bernard Gambier, lors du Congrès de la Fédération Cgt des services publics en février 2008.

Quel bilan peut-on faire de la réforme de la formation adoptée en février 2007 ? Les syndicats de la fonction publique territoriale viennent d'avoir un premier aperçu de ses retombées, fin octobre, avec la discussion au sein du conseil d'administration du Cnfpt de la première enquête réalisée auprès des stagiaires, un an après la mise en place des nouvelles formations. Quelque 24 600 agents de catégorie C ont pu bénéficier de formations, 7 200 agents de catégorie B et environ 2 000 agents de catégorie A. L'accès à la formation des agents de catégorie C était une revendication ancienne de la Cgt. « De manière générale, les formations dispensées sont bonnes, mais trop courtes. Quand on pense qu'avant la nouvelle loi, la formation initiale pour les agents de catégorie A était de 6 mois », souligne Michel Keller, administrateur Cgt du Cnfpt.

■ Un effondrement des durées de formation

Une baisse de la durée qui n'est pas sans conséquence sur l'intégration des cadres sur leurs lieux de travail. « C'est durant cette formation initiale que pouvait auparavant se forger, à travers l'enseignement mais aussi avec



Un sentiment d'appartenance se forgeait durant la formation initiale.

les échanges entre collègues, le sentiment d'appartenance au service public territorial », analyse Michel Zelitski, membre Cgt du conseil d'administration du Cnfpt. En outre, la rapidité de la formation d'intégration empêche de développer certains aspects juridiques liés au statut. Des problèmes de compréhension qui s'accroissent lorsqu'en plus la formation d'intégration se déroule de manière discontinue, une journée tous les mois par exemple. Ce qui est le cas pour 84% des formations d'intégration.

« La rapidité des formations rend très difficile d'aborder des thèmes comme le rôle du fonctionnaire, la notion même de service public », regrette Michel Zelitski. « On sent, en particulier chez les agents de catégories A et B, le besoin d'approfondir ces notions.

Surtout que le statut du fonctionnaire est parfois présenté comme un carcan », ajoute-t-il.

Le problème de la durée des nouvelles formations avait été senti par la Cgt. Un autre problème est la persistance des inégalités de formation entre les collectivités.

■ Des inégalités persistantes

Les formations de professionnalisation sont liées aux autorisations accordées par les collectivités territoriales. Or, celles-ci les dispensent en fonction de leurs arbitrages propres et de leur plan de formation. Ainsi, des formateurs du Cnfpt rencontrent des agents de petites collectivités qui n'ont pas encore leur livret de formation. Un phénomène qui ne touche pas les grandes collectivités. La taille de la collectivité joue encore lorsque les agents détiennent

leur livret : encore faut-il que la collectivité mette en œuvre une politique de formation pour qu'ils aient accès aux formations de professionnalisation tout au long de leur carrière. « Or, si la durée de la formation initiale est diminuée, les besoins de formation sont quand même là surtout chez les nouveaux cadres », prévient Bernard Gambier.

Non seulement les possibilités de formation varient en fonction des collectivités, mais elles fluctuent également en fonction des cadres d'emplois. Certains sont particulièrement touchés par les restrictions budgétaires, ce qui rend difficile le départ en formation des agents restants. Ainsi, chez les Atsem les pressions deviennent de plus en plus fortes.

Au final, la réforme fait ressortir un problème de financement : elle s'est faite à budget constant. D'où la diminution du temps des formations initiales. « Lorsque le Droit Individuel à la Formation a été instauré en 2004 dans le privé, son financement est passé de 1% à 1,1% de la masse salariale », note Bernard Gambier. Pour la fonction publique territoriale, aucun financement supplémentaire n'a été prévu. Pis, des ressources du Cnfpt ont été affectées aux Centres de gestion départementaux. « Au total, le Cnfpt ne peut plus compter que 0,8% de la masse salariale ». ■



L'arrivée du Droit individuel à la formation

L'une des nouveautés de la loi de 2007 est l'introduction du DIF, devant permettre aux agents d'évoluer tout au long de leur carrière. « Néanmoins, tout repose sur la volonté des élus de maintenir une formation de qualité pour leurs agents », résume Bernard Gambier, vice-président Cgt du Cnfpt. Or, pour le moment, ce que constate Bernard Gambier, c'est une propension de ces élus à faire pression sur les agents afin que ces derniers exercent leur DIF en dehors de leur temps de travail et, qui plus est, pour qu'ils y incluent toutes les formations non obligatoires, comme la préparation aux examens, par exemple. « Dans les petites collectivités, la formation pose des problèmes de remplacement, mais les droits doivent être respectés », insiste Bernard Gambier. En effet, les remplacements peuvent être organisés à partir des Centres de gestion départementaux. Un dispositif de mutualisation qui n'est pas encore en place partout. Enfin, pour le moment, les DIF sont très peu utilisés. « En six ans, chaque agent pourra cumuler 120 heures de formation. A force de les reporter, cela pourrait représenter à terme une véritable bombe pour les collectivités », prévient un formateur du Cnfpt.

Les formations d'intégration et de professionnalisation

En application depuis le 1^{er} juillet 2008, elles sont la première étape de la formation professionnelle tout au long de la vie instaurée par la loi du 19 février 2007. Fait nouveau, elles sont désormais ouvertes aux agents de catégorie C. Ces formations ont pour objectif de donner à chacun les connaissances relatives à son environnement professionnel, de faciliter l'accès des agents aux différents niveaux de qualifications professionnelles et d'adapter aux changements des techniques et à l'évolution de l'emploi territorial. Les formations d'intégration, d'une durée de cinq jours, doivent intervenir durant la première année qui suit la nomination du fonctionnaire territorial. Une demande de dispense ou de réduction des durées de formation peut être demandée au Cnfpt. Celles-ci doivent mentionner les formations professionnelles antérieures ou un bilan de compétences, une formation sanctionnée par un titre ou diplôme reconnu par l'État, voire même une expérience professionnelle de trois ans minimum. De leur côté, les collectivités territoriales doivent notamment intégrer ces formations statutaires dans leur plan de formation, transmis par la suite au Cnfpt.



FACE AUX ATTAQUES répétées contre les services publics, des résistances convergentes rassemblent usagers, élus, personnels et syndicats. A la croisée de l'engagement militant et de l'engagement citoyen. ■ **Laurence Lemaître**

Mobilisations convergentes

■ L'hôpital, la Sncf, les services de l'emploi... et en tête du long cortège La Poste, un service public dans la ligne de mire du gouvernement en ce moment avec le projet de loi qui prévoit son changement de statut en Société anonyme. A fonds publics, nous jure-t-on, mais personne n'est dupe et la mobilisation des citoyens, des élus, des salariés, des syndicats, partout en France, qui s'est soldée en octobre par plus de 2 millions de votes réunis par le comité national contre la privatisation de La Poste l'a prouvé. Le gouvernement fait la sourde oreille mais les luttes citoyennes dans les territoires autour de la revendication d'un débat public et d'un référendum sur le service public postal continuent de mobiliser. Exemple en d'Indre-et-Loire : l'association *Convergence 37*, collectif de défense et de développement des services publics, relaye la campagne de cartes pétitions à envoyer à l'Élysée⁽¹⁾ pour continuer à réclamer une véritable consultation des citoyens sur cet enjeu essentiel. Dans certaines communes, la mairie a déjà dû prendre à sa charge une partie des coûts du service public postal afin de garantir un accès local à ses habitants. Ils étaient environ 17 000 bureaux de poste il y a dix ans, aujourd'hui ils ne sont plus que 12 000, le reste sont des "points de contact",



des relais Poste hébergés dans des commerces de proximité et des agences postales communales. « *En voulant sauver la présence postale dans les zones rurales*, explique Dominique Lacombe, secrétaire générale de la Fapt⁽²⁾ Cgt de l'Aisne, *certaines communes ont contribué dans les faits à la fermeture de certains bureaux, mais en prenant cette charge, elles se sont également mises en danger financièrement* ». Même logique avec la Sncf. « *Depuis le transfert du champ ferroviaire au niveau régional, la Touraine participe au financement de l'électrification des lignes Tours-Vierzon en cours, mais aussi à celle de l'installation des Ter bien au-delà des dotations initiales...* » réagit Guy Harel, militant retraité et membre de *Convergence 37*. « *Et maintenant, c'est le tour des*

trains Corail. C'est un transfert de charge important de l'Etat/Sncf vers la région qu'elle soit riche ou moins riche. Pendant que l'Etat se désengage, l'échelon local est obligé de s'y substituer, pis, un changement de majorité peut très bien signifier un changement total d'orientation, une aberration pour les territoires ». Face à ce démantèlement des services publics, des convergences de luttes, parfois créées dans le sillage des mobilisations pour la Poste, rassemblent de plus en plus d'acteurs divers des territoires qui refusent la dérive libérale. Patrick Hallinger, secrétaire national de l'Ugff Cgt et animateur de *Convergence 37*, se prépare déjà à la manifestation nationale décentralisée de défense de la Poste du 28 novembre. « *La mobilisation pour la Poste a créé un élan citoyen ancré dans les territoires, c'est un élément de reconquête de la gestion publique qui sort de la rentabilité financière*, explique-t-il. *Il s'agit de remettre les besoins sociaux et territoriaux au centre de la question des services publics* ». Et d'inviter dès maintenant aux "Rencontres pour les services publics", qu'organise l'association les 16 et 17 janvier prochain. ■

(1) www.appelpourlaposte.fr

(2) Fédération des activités postales et de télécommunications.

Nos rendez-vous

2 et 3 décembre

Entretiens territoriaux de Stasbourg, sur le thème : " Le service public territorial face aux crises ".

2 au 4 décembre

Stage Ugict " Comment syndiquer les jeunes diplômés ? "

3 et 4 décembre

Comité confédéral national

7 au 11 décembre

49^e congrès de la Cgt à Nantes

16 décembre

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale

17 décembre

Commission exécutive de la fédération Cgt des services publics

18 décembre

Bureau de l'Ugict Cgt élargi aux unions fédérales

13 au 15 janvier 2010

Deuxième partie du stage " direction collective " de l'Ufict Cgt des services publics

18 au 20 janvier

Stage Ugict " Vie syndicale ". Renseignements et inscriptions : Julien Guérin. Tél. : 01 48 18 81 85

1^{er} au 5 février

Stage Ugict " Pour un autre management ". Renseignements et inscriptions : Julien Guérin.

3 février

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale