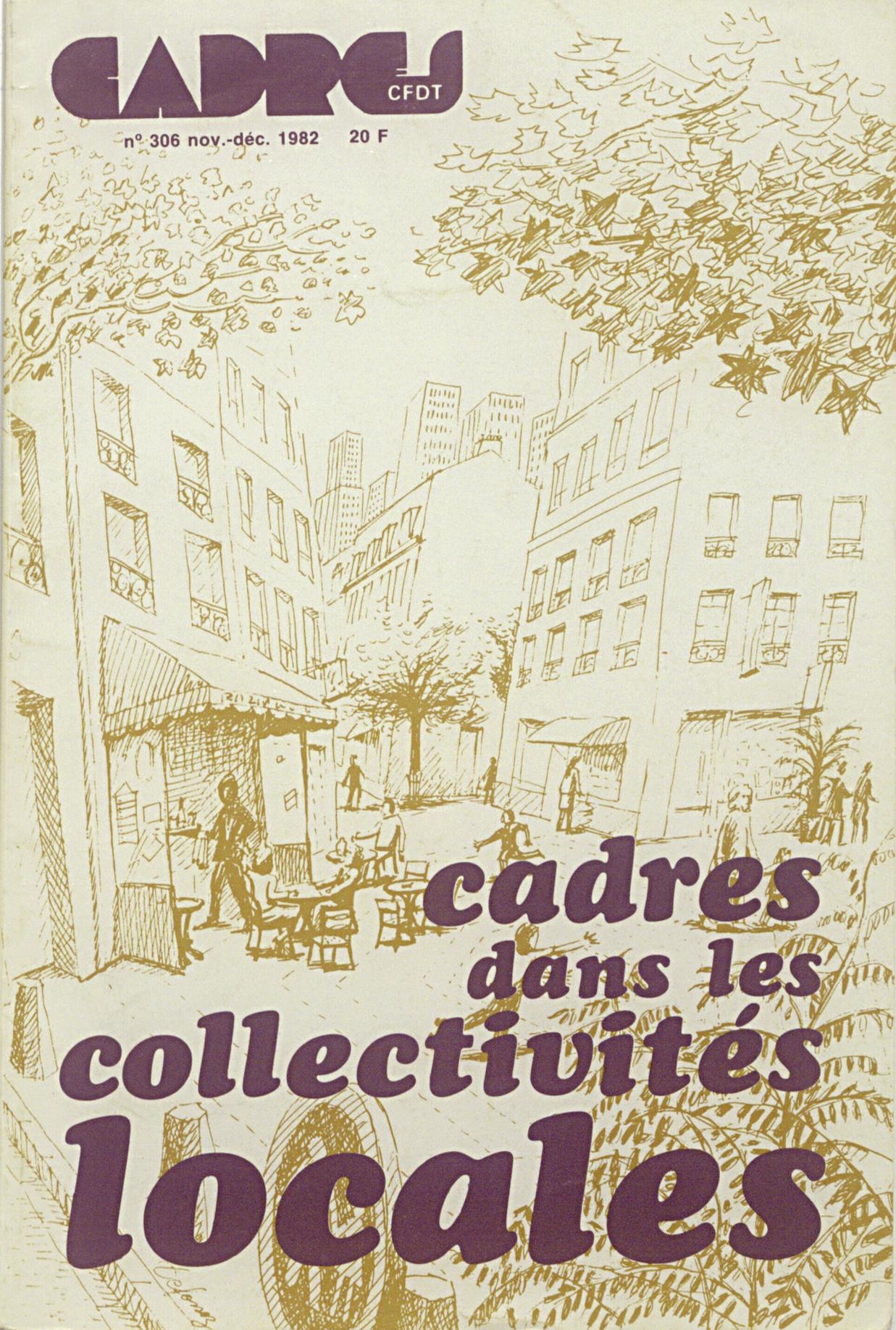


CADRES
CFDT

n° 306 nov.-déc. 1982 20 F



**cadres
dans les
collectivités
locales**

cadres cfdt

la revue de l'union confédérale
des ingénieurs et cadres

directeur-gérant
PIERRE VANLERENBERGHE

rédacteur en chef
JOSEPH LE DREN

26 rue de montholon
75439 paris cedex 09
téléphone 247 75 55

le numéro 20 F l'abonnement annuel 80 F
prix dégressifs pour les commandes groupées
ccp 30 474 52 N la source

imprimerie artésienne, coopérative ouvrière
de production, à liévin.

SOMMAIRE

Cadres dans les collectivités locales

- 4 Enfin la décentralisation
par Jacques Nodin et Guy Morvan
- 8 La commune, lieu de conflits économiques
par Claude Koesler
- 12 Nouveaux pouvoirs pour les collectivités locales
par Pascal Renaud

RESPONSABILITÉS LOCALES

- 19 *Les fonctions cadres dans les collectivités*
- 20 Les élus et leurs cadres municipaux
par Emilien Bahuaud
- 22 Service public et vie associative
par Marie-Paule Forget
- 24 Coopérative intercommunale et emploi
par Ambroise Georget
- 27 La bureautique à la mairie
- 28 La sécurité civile
par Jacky Casanova
- 30 L'ordre public
par Alain Deschamps
- 34 *Ruralités*
- 36 Directeur d'hôpital
par Gérard Sacco
- 40 Décentraliser l'urbanisme
par Serge Pesce
- 44 Pour l'habitat social
par Edmond Salque

QUELS STATUTS ?

- 49 Vers une fonction publique territoriale
Propositions Interco-Uffa CFDT

Actuelles (p. 52)

Lectures p. 59

ÉDITION FÉDÉRALE FGE

ILLUSTRATIONS. Dessins couverture et intérieur Joseph Défossez. Photos Bloncourt 9, Pottier 17, Maillac 54-55. Documents musée postal 33 et CGE 34.



Tous les points de vue réunis ici sont ceux de syndicalistes, soit élus fédéraux, soit cadres responsables, à quelque titre, dans les collectivités locales.

En effet, l'objectif de ce numéro était de faire apparaître au moins par quelques aspects, les fonctions et les pouvoirs qu'y exercent des cadres salariés, et les questions qu'ils se posent sur leur propre rôle du fait de leur appartenance syndicale. Ceci est sans doute aussi important que d'ajouter quelques pages aux commentaires déjà nombreux sur la réforme régionale et les élections municipales.

Il s'agit de saisir dans leur dimension territoriale des enjeux que masque souvent la globalité des budgets nationaux. Il s'agit de confronter des salariés dont les professions et les carrières s'inscrivent souvent dans des traditions centralisatrices.

Le syndicalisme lui-même, bien qu'issu des diversités locales et nourri par elles, s'est organisé par entreprises, branches et fédérations, plutôt que par « pays ». Certains discours irréels sur la régionalisation ou la planification indiquent la nécessité de mieux connaître et organiser ces forces locales qui devront mettre en œuvre la réforme régionale, et trouver des solutions locales à la crise.

Quelques aspects seulement, mais significatifs, sont abordés ici. Les auteurs ne veulent surtout pas isoler ou mythifier le local, sachant que nous vivons dans une constante interférence des cultures, des réseaux de relations, d'information et de pouvoir.

L'essentiel est que les problèmes de gestion et de vie collective soient débattus dans une logique syndicale, par ceux qui en ont la charge.

Joseph Le Dren

ENFIN LA DÉCENTRALISATION

**des droits nouveaux
pour améliorer la vie locale**

par Jacques Nodin et Guy Morvan*

Après tant de doléances et de dénonciations ambiguës du « mal français », après l'échec de la réforme gaulienne de 1969, le gouvernement socialiste de François Mitterrand met en route la réforme promise. Nous voulons que, par-delà les électoralismes, elle permette aux citoyens d'exercer des droits nouveaux.

Après des décennies d'une histoire française tournée vers « toujours plus de centralisme », un gouvernement vient d'inscrire la décentralisation au cœur de son action. L'événement est d'importance. Et que ce gouvernement soit de gauche, voilà une source de soulagement et de grands espoirs.

Immédiatement après les élections, le gouvernement propose un premier texte supprimant certaines tutelles a priori, donne au département le statut d'une véritable collectivité internationale, pose le débat sur la régionalisation, permet une meilleure intervention économique des collectivités locales.

Ceci aboutit à la première loi « locomotive » du 2 mars 1982 sur les « *Droits et Libertés des communes, départements et régions* ».

Les « wagons » vont suivre ou sont en cours de construction : statut de la Corse, des DOM, des grandes agglomérations (Paris, Lyon, Marseille).

Mais la décentralisation des structures doit s'accompagner de la loi sur les transferts de compétence, qui confiera aux col-

lectivités locales des tâches assurées par l'Etat. D'autre part, un code de la fonction publique est en cours de discussion avec les organisations syndicales et les élus. Le parlement devrait débattre de ces textes à sa session de printemps 1983.

La CFDT, depuis longtemps force motrice majeure de la gauche décentralisatrice, ne pouvait qu'encourager une telle démarche. Elle a présenté de nombreux amendements aux projets de texte sur les transferts de compétence ou sur le code. Mais la décentralisation telle qu'elle s'annonce pour l'instant a de sérieuses faiblesses.

Ainsi, nous regrettons que le gouvernement ne donne pas plus d'importance à la région, qu'il n'ait pas encore sorti le texte sur les conseils économiques et sociaux régionaux, que le texte sur les fonctions publiques ne soit pas plus novateur et porteur d'un projet d'avenir.

Pourtant, la CFDT estime que la décentralisation pourrait permettre une autre approche de la vie sociale du pays, en stimulant :

– le rôle économique des collectivités locales, pour développer l'emploi et aussi la solidarité ;

* Respectivement Secrétaire général et Secrétaire fédéral responsable « cadres » de la fédération Interco-CFDT.

- le responsabilisation des citoyens dans la vie locale ;
- une conception différente de la fonction publique ;
- une action syndicale différente.

Valoriser le rôle économique des collectivités locales

On peut s'étonner du peu d'importance accordé par les économistes et les experts au rôle des collectivités locales dans la vie économique française. Les collectivités locales sont en plus rapidement assimilées à l'appareil d'Etat. Et pourtant elles représentent les deux-tiers des investissements publics (en dehors des dépenses militaires).

Il est intéressant de rappeler quelques chiffres : en 1980, les dépenses des collectivités locales (communes, départements, régions, établissements publics locaux à l'exclusion des offices HLM et des hôpitaux) se sont élevées à 266 milliards de francs, soit 44,9 % du budget de l'Etat, ou encore 9,7 % du produit intérieur brut.

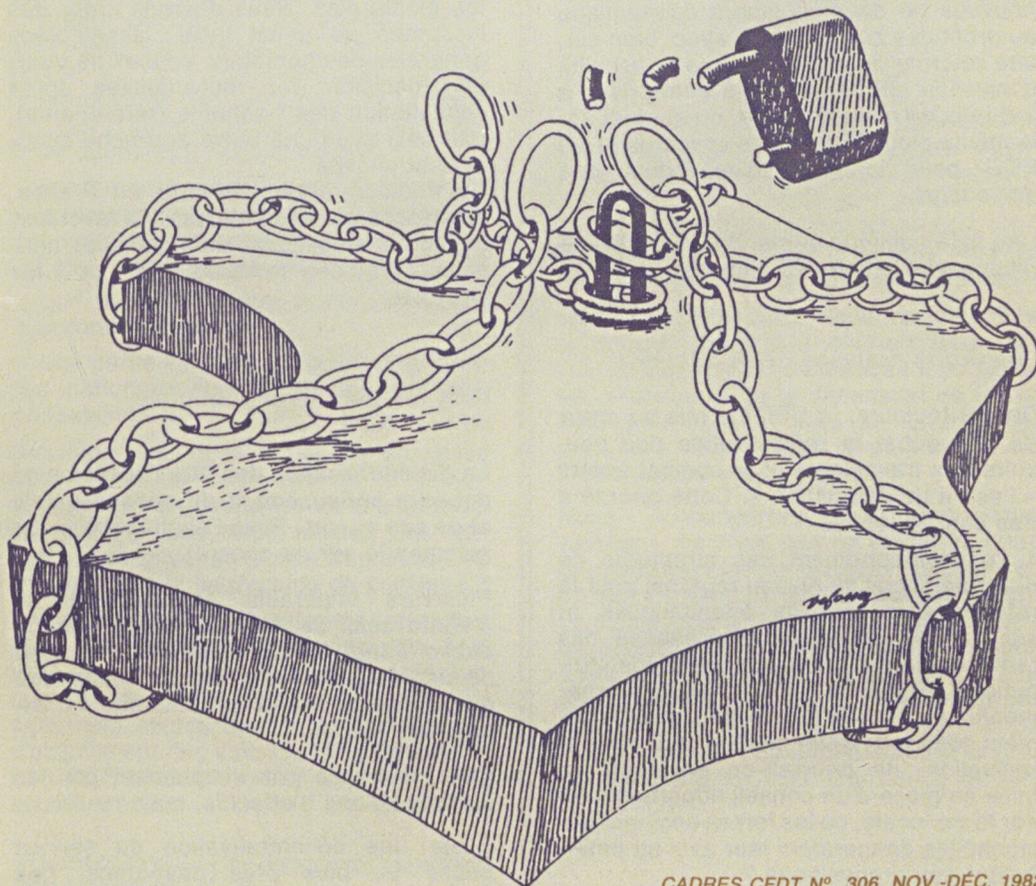
Les dépenses d'équipements ont atteint près de 60 milliards de francs, soit

22,3 % du total des dépenses locales, et 6,7 % de l'ensemble d'équipement public de la nation !

Les collectivités locales tiennent donc une place considérable dans l'économie française. Reste à utiliser à bon escient une telle force. L'action pour l'emploi, qui est évidemment décisive, peut suivre une triple voie :

- lancement de travaux pour construire des équipements utiles (préférer par exemple un transport en commun « en site propre » à une coûteuse autoroute urbaine) ;
- développement d'un service public amélioré par l'embauche d'agents communaux dynamiques et formés ;
- les interventions pour sauvegarder le tissu industriel.

Les collectivités locales sont des collectivités économiques qui s'inscrivent dans la recherche, l'élaboration et la réalisation du 9^e plan, du même titre que l'entreprise. Elles peuvent être le moteur d'un autre type de développement, de rapports sociaux différents, de nouvelles solidarités.



Mais cela suppose, bien sûr, l'accroissement du rôle des régions, non pas comme tutelle des départements et communes, mais comme lieu de confrontation, de définition de politiques industrielles locales et culturelles. Seule la région a la dimension suffisante pour peser dans le débat général face à l'Etat, pour résister aux tentations centralisatrices de ce dernier.

Cela passe par le développement de la coopération intercommunale (coopération à la fois volontaire et incitative), rassemblement nécessaire pour permettre une existence économique un peu plus large (90 % des communes ont moins de 2 000 habitants), une rationalisation des choix d'investissements, et une politique de concertation avec les entreprises et les forces économiques et sociales.

Il nous faut sortir des traditionnelles politiques de clocher où chacun souhaitait sa piscine, sa patinoire, son marché, son super-marché, son hyper-marché... Il est plus que temps de trouver une nouvelle rigueur pour les collectivités locales. Une rigueur mise au service de la réduction des inégalités.

Il nous faut mettre en place une politique nouvelle de développement économique au profit des bas revenus, avec, bien sûr, une réforme de la fiscalité, cette fiscalité d'injustice qui pénalise les entreprises à fort taux de main-d'œuvre, ou qui met sur le même pied d'égalité les smicards et les PDG pour la base d'imposition des immeubles.

Une telle politique demande une nouvelle responsabilisation des citoyens.

Les droits nouveaux des citoyens

Depuis toujours, la CFDT a mis au cœur de son débat la redistribution des pouvoirs aux travailleurs et le combat contre « l'esprit de délégation ». Cette priorité a des conséquences :

1. le développement des structures de dialogue social au niveau régional pour la réforme des conseils économiques et sociaux en renforçant la présence des représentants des travailleurs et les attributions du CESR. Le projet gouvernemental mettant le phare sur le département comme premier maillon de la décentralisation, ne pourrait-on envisager la mise en place d'un conseil départemental sur la vie locale, où les forces socioprofessionnelles donneraient leur avis ou émettraient des propositions ?

2. le développement d'une responsabilisation de la vie collective de la cité à partir des problèmes individuels. Ils sont souvent quelques-uns (haut-fonctionnaires, quelques techniciens, maires et quelques adjoints) sur qui repose la responsabilité d'agir, de penser l'aménagement de nos cités.

Et pourtant ils ont des choses intéressantes à dire, ces citoyens qui passent plus de la moitié de leur vie dans la cité.

Il faut donc une approche différente de la notion de pouvoir. Les élus doivent être des animateurs en premier lieu, avant d'être des décideurs. Favoriser l'expression individuelle et collective, apprendre à faire confiance, permettre l'explosion des joies et des peines de la cité, accepter les remises en cause.

Tout cela implique la reconnaissance de droits nouveaux pour les citoyens que nous sommes.

Nous ne pouvons laisser des hommes ou des femmes seuls décider, gérer en notre nom ou dans l'intérêt de groupes de pression.

Mais nous ne pourrions prendre en charge toutes les dimensions de notre vie, qu'avec une autre conception du quartier, du village, de l'assemblée et du débat public non plus seulement réduit aux joutes électorales. Nous devons créer des instances de débat local : assemblées générales des habitants, conseil de quartier, décision des municipalités après consultation des habitants (référendum), tout ceci avec une autre approche culturelle et sociale.

La tradition orale est forte en France, apprenons à la redécouvrir, à la favoriser, y compris en utilisant les techniques nouvelles, avec des droits nouveaux pour les citoyens.

Vers les fonctions publiques de l'an 2000

La décentralisation doit être l'occasion de débattre sérieusement du service public et de ses agents. Finie l'abstraction, nous sommes là sur du concret.

Plusieurs impératifs apparaissent, et d'abord celui de *décloisonner le service public*. Il faut démolir cette image du rond de cuir, de la bureaucratie, de l'incapacité du service public, de son étiquette « d'improductif ».

Cela ne passe pas simplement par les augmentations d'effectifs, mais :

- par une décentralisation du service public au plus près des gens, des

citoyens. Et pourquoi ne pas envisager que des services publics soient sous la responsabilité directe de conseils de quartier ? Les crèches, bibliothèques, maison de la culture, antennes administratives, entretien, environnement peuvent être gérés dans le cadre d'un quartier et sous la responsabilité organisée des citoyens ;

- par le développement de la formation professionnelle et permanente dans la fonction publique, améliorant les capacités et compétences de tous les agents et battant en brèche la sacro-sainte notion d'avancement à l'ancienneté ;

- par le rapprochement entre les droits des travailleurs du privé et du public : CHS, droit d'expression des travailleurs, etc. ;

- par la négociation des nouvelles règles statutaires qui permettent de reconnaître la négociation dans les fonctions publiques (fonction publique d'Etat et fonction publique locale). Négociation à tous les niveaux, du chef de service au ministre, mettant fin au pouvoir unilatéral du maire ou du ministre, de développer la gestion ou l'information des organisations syndicales des fonctionnaires par l'introduction des comités d'établissement dans les fonctions publiques. ces comités d'établissement interviendraient sur l'organisation et les conditions de travail, l'embauche et les effectifs ; ils seraient les lieux d'édification du plan de formation et de gestion de l'action sociale ;

- par une autre approche de la grille des salaires et des classifications. En partant des salaires réels, nous pouvons mettre sur pied un salaire en deux parties :

- une partie identique et commune aux fonctions publiques,

- une partie variable en fonction de critères nationaux (pénibilité, sujétion, responsabilité...).

Simultanément, nous remettons en cause cette notion de corps qui est la source majeure des corporatismes dans la fonction publique (1). Les corps n'ont-ils pas tendance à s'instituer en groupe de pression, se crispant dans la sauvegarde de privilèges ?

Une telle organisation cloisonne les cadres entre eux (techniques, administratifs...) et vis-à-vis des autres agents. la cascade hiérarchique des emplois de l'administration est également source de désresponsabilisation, d'étouffement des volontés d'innovation.

La CFDT avance la notion de « filière » se substituant aux « corps », regroupant les

agents par principaux axes d'activités : les agents du haut en bas d'une hiérarchie extrêmement simplifiée et ne se confondant en rien avec l'organisation des services eux-mêmes ; la formation permanente ayant un rôle primordial pour la mobilité des agents à l'intérieur des filières et d'une filière à l'autre.

L'autonomie collective en matière de gestion des personnels doit se développer au détriment du pouvoir personnel de l'élu et de la tutelle étatique.

La CFDT demande la reconnaissance d'un pouvoir de négociation aux élus organisés des structures collectives au niveau local (coopération intercommunale par exemple) au niveau national (négociation directe avec les élus des réglementations statutaires).

La CFDT demande enfin que la région soit le niveau privilégié de gestion du personnel : organisation du recrutement, mutation, avancement...

Comment concevoir en effet, à l'heure de la décentralisation, une gestion nationale du personnel ? De même les agents des petites communes rurales ne sauraient demeurer dans leur isolement actuel, source d'inégalités insupportables.

Toutes ces réformes seront au service d'une autre action syndicale.

Une autre action syndicale

La décentralisation et toutes les réformes qui en découlent représentent une espérance formidable pour le mouvement syndical français. Il nous faut savoir saisir cette chance d'une autre conception d'un syndicalisme de masse, au plus près de la vie collective des travailleurs citoyens.

Quelles chance pour remettre ensemble le couple *professionnel-interprofessionnel*, un couple qui commençait à se séparer. Prendre toute la dimension de la vie des gens dans et hors de l'entreprise, permettre l'expression la plus large, ne plus attendre mais réaliser.

Nous « *changerons ce que nous vivons* ». ce n'est pas un slogan si nous pouvons transformer la décentralisation en un vaste champ de développement social. Le socialisme dans la liberté, les espaces de liberté, les solidarités, doivent, sous peine de dangereuses déceptions, devenir des réalités vécues concrètement par des militants, dans l'acceptation et la mise en valeur des différences, et la progression d'une CFDT fédératrice de ces différences.

(1) NDLR Cf. *Le pouvoir des grands corps*, par Anthony Dean, *Cadres CFDT* n° 304.

LA COMMUNE

LIEU DE CONFLITS ÉCONOMIQUES

Réflexions à partir de quelques exemples
du département de l'Oise
par Claude Koesler

La commune est *aussi* un espace économique. C'est à la fois un employeur (sait-on que nombre de communes sont le plus gros employeur local et qu'un salarié sur 25 travaille pour le compte d'une commune ?), un investisseur, un marché spécifique... Des pans entiers de l'économie nationale ne vivent que grâce à ces milliers de collectivités locales, notamment dans les travaux publics, l'informatique et la bureautique.

On tient souvent pour acquis que la commune et l'entreprise ont des intérêts convergents. Mais il existe aussi entre elles bien des tensions.

En effet, chacune entend bien tirer de l'autre le meilleur profit :

- la COMMUNE attend de l'entreprise
 - des recettes (taxe professionnelle) ;
 - des emplois ;
 - un surcroît de pouvoir ou de prestige pour les élus (emplois = habitants = commune plus importante = poids politique accru) ; tout ceci orienté vers une finalité qui est *la vie locale*.

- l'ENTREPRISE attend de la commune
 - des exonérations fiscales ;
 - de la main d'œuvre disponible ou, à défaut, des logements ;
 - des infrastructures (zones industrielles - accès...) ;
 - des équipements favorisant l'accueil des cadres ; ceci orienté vers une finalité qui est *son propre développement*.

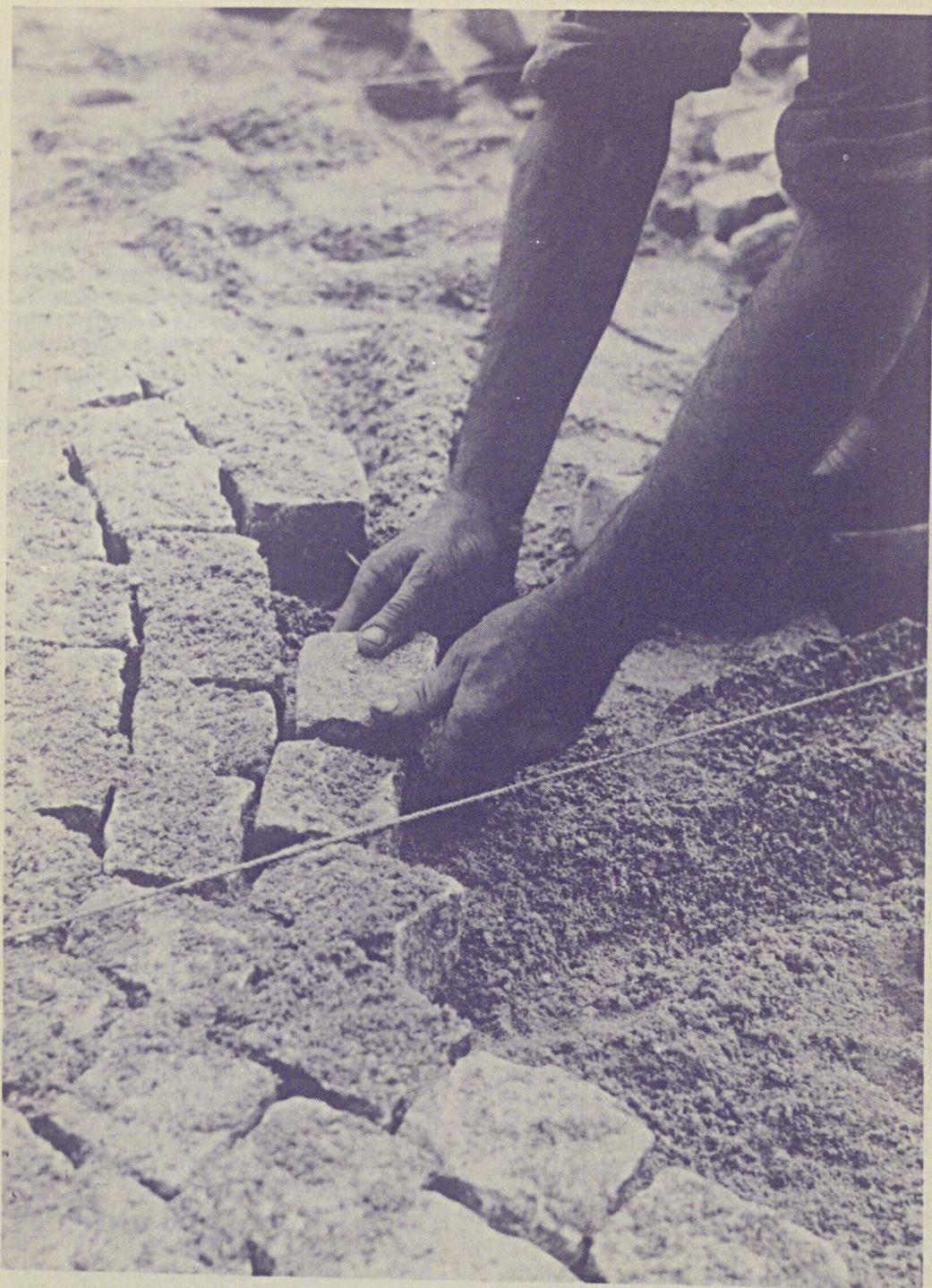
Et chacun des deux partenaires impose plus ou moins à l'autre sa volonté en fonction du rapport de forces. De quel

poids ont pesé, par exemple, les 5 600 habitants de Villers-St-Paul ou les 650 de Villers-St-Sépulcre face à P.C.U.K. ou encore les 2 000 de Rantigny ou les 3 500 de Thourotte face à Saint-Gobain ?

Par contre, des villes comme Beauvais Creil, Compiègne peuvent plus facilement imposer leur volonté, pour diverses raisons :

- « poids » de la commune en population, moyens financiers, techniques ;
- services municipaux plus ou moins spécialisés pour les contacts avec les entreprises ;
- aide matérielle aux entreprises ;
- « poids » personnel du maire qui, malheureusement, en l'état actuel des choses est bien souvent l'élément le plus déterminant. Si le maire a d'autres mandats électifs (député, conseiller général, conseiller régional), s'il possède ses « entrées » dans les administrations ou ministères, les intérêts de sa commune seront plus soutenus par les services ministériels compétents...

C'est à cette logique du cumul, source actuelle du seul vrai pouvoir, que la décentralisation va opposer les intérêts de la commune et de l'Etat.



L'Etat, dans ses relations avec la commune et l'entreprise

Actuellement, l'Etat intervient en force dans les rapports entre la commune et l'entreprise, et il en définit le cadre de manière restrictive. Cette intervention, cet arbitrage pourrait-on dire, de l'Etat, s'effectue sous un triple aspect :

— l'Etat entend imposer sa propre stratégie économique et industrielle et sa

vision de l'aménagement du territoire ;

— l'Etat réglemente les rapports fiscaux entre la commune et l'entreprise ;

— l'Etat réglemente les possibilités d'intervention de la commune dans le domaine économique.

Cette intervention est toutefois beaucoup moins bien organisée qu'on ne pourrait le supposer, du fait de la coupure entre **9**

les ministères et les grands services de l'Etat. Tout élu local, tout cadre communal concerné a pu constater ces incohérences. C'est ainsi que, par exemple, les ingénieurs, urbanistes, techniciens de services départementaux/ de l'équipement élaborent les schémas directeurs d'aménagement et d'urbanisme et les plans d'occupations des sols, sans que la cohérence entre les objectifs démographiques de ces documents soient assurés au niveau national. A totaliser tous ces plans optimistes destinés à satisfaire les goûts technocratiques de leurs auteurs et à flatter les ambitions des élus concernés, on obtiendrait sans doute beaucoup plus d'habitants que la population prévue de la France.

L'absence d'une véritable planification, d'un véritable plan d'aménagement du territoire est cause de ces dysfonctions qui ont parfois des résultats dramatiques pour les populations locales.

Ces rapports triangulaires entre l'Etat, la commune et l'entreprise vont-ils se modifier dans les sociétés nouvellement nationalisées ? Il est permis d'en douter si l'on se réfère à ce qui se passe, par exemple, en cas de litige entre une commune et E.D.F., et que l'Etat veut faire primer ce qu'il considère comme son intérêt. Le plus souvent il arbitre au profit de l'entreprise.

D'ailleurs, il ne semble pas que le gouvernement veuille étendre substantiellement les pouvoirs d'intervention économique des communes.

La commune et l'emploi

Lorsqu'une entreprise ferme ses portes ou licencie une partie de son personnel, les incidences sur l'économie locale sont de deux natures :

- une baisse des ressources directes de la collectivité (taxe professionnelle)
- une baisse du pouvoir d'achat de la population entraînant une diminution de l'ensemble de l'activité économique locale.

Face à cette situation, les élus locaux se battent plus ou moins dans le cadre institutionnel existant mais, bien souvent, leur action se résume à demander à l'Etat de venir financièrement en aide à l'entreprise en difficulté.

En fait, les élus se rendent très vite compte qu'ils n'ont pas de grands moyens pour maintenir en vie une entreprise. Bien souvent, l'on en vient alors à accepter n'importe quoi au nom du **10** maintien de l'emploi. (1).

La lutte menée assez activement par d'autres communes pour la création d'emplois a donné des résultats assez limités, qu'il s'agisse de la mise en place des comités locaux pour l'emploi, ou des contrats de solidarité que seules 6 communes ont signé pour créer moins de 200 emplois sur un département de plus de 600 000 habitants.

Enfin, peu d'interventions économiques directes peuvent être recensées dans l'Oise. Une commune qui veut « peser » doit mobiliser des moyens financiers, ce qui pose le problème de la taxe professionnelle.

La commune, les entreprises et la fiscalité

Depuis 1981, certaines fractions du patronat, notamment le Syndicat National de la petite et moyenne Industrie, ont lancé une vaste campagne contre la taxe professionnelle.

Dans l'Oise, cette campagne s'est traduite l'année dernière dans la presse locale (*Parisien Libéré* et *Courrier de l'Oise*), par une polémique entre le président de la chambre de commerce et d'industrie de l'Oise et plusieurs élus socialistes du département.

Le président de la C.C.I.O. attaquait violemment les conseils municipaux et le conseil général qui avaient majoré le taux de la taxe professionnelle, en invoquant l'habituel tableau des entreprises prêtes à s'écrouler sous les charges.

Dans leur réponse, les élus socialistes se contentaient de rappeler que la taxe professionnelle avait remplacé la patente à l'initiative du gouvernement Chirac, mais s'abstenaient d'aborder le problème de sa justification. Et pourtant, il faut bien comprendre que la taxe professionnelle n'est finalement que le paiement de services rendus par la commune aux entreprises ou le moyen de financer des commandes qu'elle leur passe.

Lorsqu'une commune construit une école ou une route, peut-on dire que les entreprises de travaux publics qui les réalisent sont pénalisées et réclament-elles, elles aussi, la politique d'austérité et de désinvestissement préconisée par le président de la C.C.I.O. ?

Lorsqu'une commune aménage une

(1) Ainsi cette commune du sud de l'Oise qui, pour créer des emplois s'est d'abord tournée vers l'implantation d'une prison, puis d'un gigantesque complexe de loisirs (sorte de Disneyland à la française contre lequel le syndicat CFDT de l'O.N.F. avait pris position) puis d'une usine polluante...

zone industrielle, trace la route menant à une usine, fait édifier un centre commercial-ou artisanal, avec quel argent doit-elle agir si elle ne peut pas disposer d'une fiscalité locale déjà bien inférieure à celle d'autres pays européens ?

Les entreprises implantées dans les zones industrielles regrettent-elles cette pernicieuse initiative des collectivités locales ? Et les cadres d'une entreprise décentralisée sont-ils indifférents à l'environnement culturel, scolaire, sportif mis en place par la ou les communes d'accueil ?

En réalité, les entreprises de toute taille sont bénéficiaires de l'action des collectivités locales qui prennent en charge de plus en plus d'éléments entrant dans le prix de revient d'un produit ou d'une marchandise.

Tant le S.N.P.M.I. que le président de la C.C.I.O. font semblant d'ignorer que chaque entreprise n'est qu'un élément d'un ensemble économique plus vaste, afin de tronçonner la réalité et de justifier leur position.

Les communes, l'économie et le marché local

Si les responsables d'entreprise sont souvent, à priori, hostiles ou réservés face aux communes, il en est certains qui voient en elle un moyen de défense. Il s'agit de gens que nous connaissons souvent bien mal à la CFDT en raison de l'absence de syndiqués dans ces petites entreprises familiales du commerce, de l'artisanat ou de la petite industrie.

Ces entreprises reposant sur une clientèle essentiellement locale demandent à la municipalité de mettre en place des mesures de protectionnisme local afin de limiter la concurrence. Quelques exemples dans le commerce :

- les deux boulangers d'une commune menacent de déclencher une grève si la municipalité n'empêche pas l'activité d'un boulanger d'une autre commune qui vient vendre sur « leur territoire » avec un camion-magasin ;
- la quasi-totalité des petits commerçants de diverses communes ont manifesté leur opposition à l'implantation d'un supermarché ;
- certains commerçants sédentaires freinent la création de nouveaux marchés, etc.

Parallèlement, on note divers conservatismes dans ce milieu économique local, notamment chez les petits commerçants. Ce conservatisme, par exemple, freine la transformation de rues de Compiègne en voies piétonnes ; il explique la levée de

boucliers suscitée par la décision du conseil municipal de Creil de déplacer le marché des fruits et légumes de quelques dizaines de mètres...

Il est souvent demandé que la commune fasse passer leurs commandes (de fournitures ou travaux) aux seules entreprises locales, avec l'argument que le soutien à l'économie locale soit passer avant la recherche d'une gestion rigoureuse des deniers publics, et qu'il faut donc préférer le « local » au « moins cher ».

Certaines communes appliquent ce principe jusqu'à l'absurde, éparpillent même leurs commandes entre les fournisseurs locaux pour n'en mécontenter aucun.

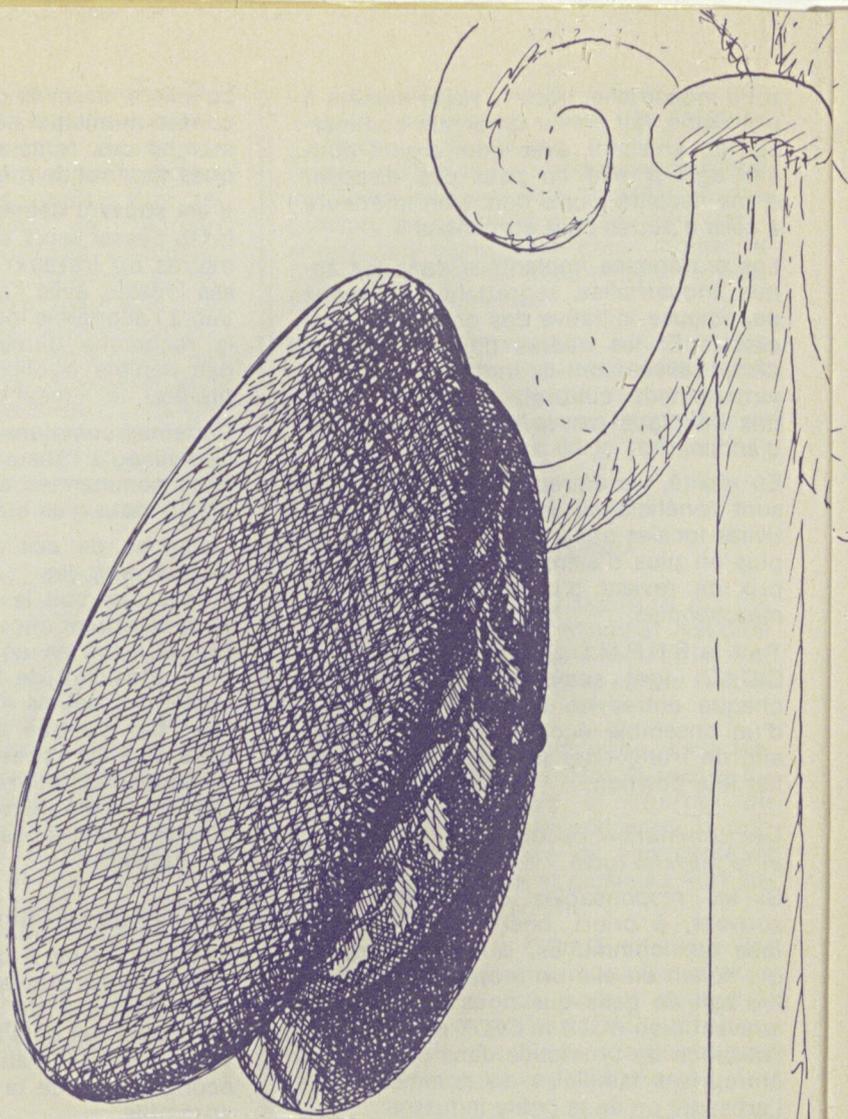
L'emprise de ces agents économiques locaux sur les communes est forte (quelle que soit la couleur politique) et va se renforcer encore si l'on en juge par l'appel lancé en août par René Bernasconi, président de la Confédération générale des petites et moyennes Entreprises pour l'entrée de « professionnels » dans tous les conseils municipaux. Dans quelques cas, le dirigeant de l'unique entreprise locale devenu maire, exerce un pouvoir quasi-féodal sur la commune et ses habitants.

Des cadres communaux ?

Pour faire face à de tels problèmes, la commune est souvent mal outillée. Seule une poignée de villes grandes ou moyennes ont déjà mis en place des services chargés d'aborder les problèmes économiques de la commune dans leur ensemble.

Trop souvent, l'absence de projet économique communal aboutit à ce qu'une commune tente de résoudre isolément chaque problème, en faisant appel non pas à des cadres communaux, mais à ceux de cabinets conseils liés à des partis politiques, à des services de l'Etat, à des organismes technocratiques (Caisse des Dépôts et Consignations) ou encore aux services des Chambres de commerce et d'industrie.

La création de véritables services animés par des cadres communaux compétents et bénéficiant d'une formation adaptée pourrait seule donner aux communes un commencement d'autonomie par rapport aux intérêts privés. Mais un rapport de l'Inspection générale de l'administration conclut que la présence de cadres de catégorie A ne s'impose pas dans les communes de moins de 7/8 000 habitants : la route à parcourir pourrait donc être assez longue.



Voici une réflexion critique sur les transferts de compétences prévus par la loi. Une question aussi : quels moyens mettre en œuvre pour aider la classe politique, et peut-être surtout l'administration, pour dompter le réflexe centralisateur ? Il ne suffit pas que les préfets deviennent commissaires de la République...

Parmi les grandes réformes que la gauche au pouvoir a décidé de mettre en œuvre, la décentralisation aura été la première engagée. Ce que d'aucuns ont jugé relever d'une précipitation peu compatible avec l'importance du sujet trouve sa justification dans la remise en cause profonde de notre mode de fonctionnement politique et administratif. En effet, la première loi étudiée dite loi « relative aux droits et li-

bertés des communes, des départements et des régions » vise à mettre un terme, selon son exposé des motifs, au régime centralisé sous lequel la France vit depuis Colbert et Napoléon et à reconnaître ainsi aux communes, aux départements et aux régions une réelle liberté ainsi que la maîtrise de leur devenir.

Ce bouleversement des habitudes ne peut se réaliser, selon le ministre de l'In-

NOUVEAUX POUVOIRS

POUR LES COLLECTIVITÉS LOCALES

par Pascal Renaud *

térieur et de la décentralisation, maître d'œuvre de l'architecture générale de la réforme, qu'en prenant de vitesse les effets de conservatisme politique et administratif que connaît tout pouvoir installé au bout d'un certain temps.

En effet, la volonté politique n'est pas de trop pour entraver le résultat souvent pernicieux de ces réflexions intermédiaires menant à l'inaction chère à certains secteurs de la haute administration et que l'organisation administrative secrète naturellement d'elle-même aujourd'hui encore.

Dès l'annonce de la réforme, la CFDT a rappelé combien elle y était favorable, une large décentralisation des institutions sociales et politiques ainsi que du pouvoir administratif étant un objectif de sa stratégie socialiste autogestionnaire.

Aussi, c'est en fonction de cet objectif que la CFDT s'inscrit dans le débat sur la décentralisation et analyse sa mise en œuvre concrète par la gauche au pouvoir. Mais, avant de tirer les premiers enseignements des lois et des décrets publiés et de ce que l'on sait des textes en cours d'élaboration, il n'est pas inutile de reprendre les grandes lignes de la loi « *droits et libertés* », condition de la démarche politique ultérieure.

Un principe d'autonomie politique des collectivités locales

La volonté politique de décentralisation trouve sa traduction dans l'article 1^{er} de

la loi qui pose le principe fondamental selon lequel « *les communes, les départements et les régions s'administrent librement par des conseils élus* ».

Ce principe peut être schématiquement caractérisé ainsi :

- les collectivités territoriales s'administrent librement par des conseils élus ;
- la région devient une collectivité territoriale ;
- l'exécutif départemental et régional est transféré aux élus ;
- les collectivités territoriales se voient dotées de compétences nouvelles, notamment en matière d'intervention économique ;
- les tutelles administratives et financières à priori sont supprimées ;
- la tutelle technique est allégée.

Inscrit dans la constitution (article 34 et 72), la libre administration des collectivités territoriales n'avait pas reçu jusqu'à présent sa traduction. En effet, seules les communes désignaient librement leur exécutif.

Par ailleurs, les régions n'étaient pas définies comme des collectivités publiques, mais simplement comme des établissements publics aux pouvoirs très limités. La loi harmonise la situation entre les différentes collectivités, tout en indiquant qu'il ne peut y avoir subordination d'une collectivité à une autre.

* Secrétaire général de la Fédération des Finances. Ce texte a fait l'objet d'un travail préalable avec d'autres militants.

Cela se traduit par la dévolution de l'exécutif départemental et régional, exercé jusqu'alors par le préfet, aux présidents élus du conseil général et du conseil régional. L'indépendance des collectivités entre elles ressort de la répartition des compétences qui enseigne à chaque niveau ses propres responsabilités, ceci passant par un accroissement de compétences au détriment de l'Etat.

La première loi ne fait qu'esquisser cette répartition, qui trouvera ses modalités définies dans les textes ultérieurs. Cependant, elle introduit une nouveauté importante, qui est la possibilité pour les collectivités d'intervenir en matière économique. Cette capacité se réalise pour l'ensemble des collectivités et plus particulièrement pour la région. Chaque conseil peut prendre désormais des mesures nécessaires à la protection des intérêts économiques et sociaux de la population de la collectivité territoriale qu'il représente sous réserve du respect de la liberté du commerce et de l'industrie, du principe de l'égalité du commerce et de l'industrie du principe de l'égalité des citoyens devant la loi, ainsi que des règles de l'aménagement du territoire définies par la loi approuvant le Plan.

Cette compétence s'exerce dans certaines limites, aucune participation ne peut être prise dans le capital d'une société commerciale ou de toute autre entreprise à but lucratif n'ayant pas pour objet d'exploiter les services de la collectivité considérée, ou des activités d'intérêt général dans les conditions prévues par la loi.

Le conseil régional reçoit la compétence de promouvoir le développement économique, social, sanitaire, culturel et scientifique de la région et l'aménagement de son territoire et d'assurer la préservation de son identité dans le respect de l'intégrité de l'autonomie et des attributions des départements et des communes.

Le principe d'autonomie politique des collectivités territoriales entraîne en contrepartie la suppression des tutelles administratives et financières a priori et l'allègement de la tutelle technique.

Ainsi, les actes des collectivités territoriales sont désormais exécutoires de plein droit, leur contestation par le représentant de l'Etat, garant du respect de la loi et des intérêts nationaux, s'effectuant par le biais de la juridiction administrative. De même, conscients des limitations pratiques de la multiplication et la conformité de normes techniques appor-

tent à l'action des élus, le gouvernement et le législateur ont entendu alléger dans toute la mesure du possible les tutelles techniques.

Seules peuvent être opposées désormais les prescriptions et procédures techniques prévues par une loi ou par un décret pris en application d'une loi et applicables à l'ensemble des personnes physiques ou morales de droit privé ou public. Ceci doit mettre fin à la prolifération des normes édictées par de simples circulaires ministérielles. Un code des prescriptions et procédures techniques doit être élaboré dans un délai de deux ans.

...Qui leur donne une responsabilité plus grande

La libre administration des collectivités territoriales confère aux élus locaux de plus grandes responsabilités ; elle garde toutefois pour contrepartie des contrôles substantiels ; en effet si les contrôles a priori sont supprimés, en revanche les contrôles a posteriori sont généralisés et exercés sur intervention d'une autorité juridictionnelle. On peut distinguer le contrôle sur les actes et le contrôle sur les élus.

1. Le contrôle sur les actes

Il s'agit d'un contrôle de légalité et d'un contrôle financier.

LE CONTRÔLE DE LÉGALITÉ. La suppression de la tutelle ne signifie pas que les actes des responsables élus puissent contrevenir à la loi. Un contrôle de légalité est maintenu, mais il s'exerce a posteriori. Ce contrôle de légalité fait intervenir le représentant de l'Etat et le juge administratif. Il s'exerce à l'égard de tous les actes administratifs des collectivités locales. A cet effet, ceux-ci doivent obligatoirement être transmis au commissaire de la République. Leur vérification ne concerne que la seule légalité de l'acte ; l'appréciation ne doit en aucune matière porter sur son opportunité. Si la légalité externe (vice de forme, incompétence, ...) ou interne (violation de la loi, détournement de pouvoir, ...) est estimée ne pas être respectée, c'est à la juridiction administrative et à elle seule, saisie par le commissaire de la République qu'il appartient de se prononcer sur l'illegalité.

LES CONTRÔLES FINANCIERS. Ils sont assurés par le receveur municipal (ou

départemental, ou régional), et par la chambre régionale des comptes.

Le contrôle du receveur est un simple contrôle de régularité formelle dans la mesure où le comptable doit seulement vérifier que les pièces justificatives qui lui sont transmises sont régulières en la forme. A cet effet, un décret doit fixer la liste des pièces justificatives que le comptable peut exiger avant de procéder au paiement.

Par ailleurs, en cas de refus de paiement, l'ordonnateur dispose désormais d'un droit de réquisition ; le comptable doit s'y conformer aussitôt, sauf en cas d'insuffisance de fonds communaux disponibles, ou de respect des règles générales de la gestion financière publique.

La mission de la chambre régionale des Comptes, juridiction nouvelle composée de magistrats inamovibles dont certains seront issus de la Cour aux Comptes, consiste à assurer le contrôle financier sous ses différents aspects : contrôle budgétaire, contrôle comptable, contrôle de gestion.

En ce qui concerne le contrôle budgétaire, la Chambre régionale des Comptes est amenée à l'exercer dans certains cas limitativement énumérés : budget non adopté dans le délai légal ; budget non voté en équilibre réel ; absence d'inscription d'une dépense obligatoire ; arrêté de comptes faisant apparaître un déficit.

Dans ces différentes hypothèses, en règle générale, le représentant de l'Etat saisit la chambre régionale qui, dans un délai d'un mois, propose à la collectivité concernée (ou met en demeure celle-ci) de prendre des mesures de redressement. Si cette intervention n'est pas suivie d'effet, il appartient au commissaire de la République d'arrêter d'office les mesures nécessaires.

Par ailleurs, la chambre régionale des Comptes effectue le contrôle comptable et juge les comptes des comptables publics des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Elle se substitue à la Cour des Comptes et aux trésoriers payeurs généraux qui épuraient par délégation de la Cour et de manière administrative, les comptes de la plupart des collectivités locales.

La chambre régionale veille à la régularité des recettes et dépenses décrites dans la comptabilité des collectivités. Elle s'assure du bon emploi des crédits : elle peut également vérifier les comptes des organismes auxquels ces collectivi-

tés territoriales apportent un concours financier.

Les observations des chambres régionales serviront de base à la partie annuelle du rapport de la Cour des Comptes consacrée à la gestion des communes, des départements et des régions. Ceux-ci pourront faire part de leurs réponses qui seront publiées à la suite des observations de la Cour des Comptes.

2. Le contrôle des élus

En dehors de la sanction politique apportée périodiquement par les élections, la loi prévoit la possibilité pour l'Etat d'exercer un contrôle des élus.

Ainsi, les maires et adjoints peuvent être éventuellement suspendus par arrêté ministériel pour un temps qui n'excède pas un mois, après avoir été entendus ou invités à fournir des explications écrites sur les faits qui leur sont reprochés. Ils ne peuvent être révoqués que par décret du conseil des ministres. Un conseil municipal ne peut être dissous que par décret motivé rendu en conseil des ministres et publié au Journal Officiel.

De même lorsque le fonctionnement d'un conseil général se révèle impossible, le gouvernement peut en prononcer la dissolution par décret motivé pris en conseil des ministres ; il en informe le parlement dans le délai le plus bref. La dissolution ne peut jamais être prononcée par voie de mesure générale.

Il est probable que la loi qui érigera les régions en Collectivités territoriales prévoira des dispositions similaires.

...et qui entraîne une modification de la représentation de l'Etat

La levée des contrôles a priori, le transfert des exécutifs départemental et régional aux présidents respectifs des assemblées concernées entraînent une modification fondamentale de la fonction du Commissaire de la République, qui succède au préfet, et de ses collaborateurs directs.

Deux décrets pris en application des articles 34 et 79 de la loi sur la décentralisation, ont fixé les pouvoirs des commissaires de la République et arrêté les conditions, dans lesquelles vont fonctionner les services et organismes publics de l'Etat dans les départements et les régions.

Le commissaire de la République est désormais exclusivement le représentant **15**

de l'Etat dans le département ou la région. Il est investi d'une double mission : — dépositaire de l'autorité de l'Etat, il veille au respect des lois et aux intérêts nationaux ;

— détenteur du pouvoir de direction des services extérieurs des administrations civiles de l'Etat, il a charge, sous l'autorité du Premier ministre et de chacun des ministres, d'en conduire l'action. Ce pouvoir de direction comporte un certain nombre d'exceptions limitativement énumérées. Cependant il est accru dans les domaines économiques et sociaux.

Des textes à venir

La première loi de décentralisation et les décrets qui l'ont accompagné ont fixé le cadre institutionnel de la réforme en cours. Cependant, pour qu'elle reçoive son plein effet, d'autres textes doivent être élaborés et adoptés.

Ces textes concernent notamment la loi portant répartition des compétences (dont une première partie doit être votée au Parlement d'ici la fin de l'année 1982), la loi organisant les régions, la loi portant répartition des ressources publiques et réorganisant la fiscalité locale, enfin la loi développant la participation des citoyens à la vie locale.

A terme plus ou moins rapproché, c'est donc un bouleversement important de notre organisation politique et administrative qui sera intervenu.

Cette énumération témoigne que le travail législatif et réglementaire qui doit compléter le texte initial voté est considérable. Mais ce travail s'élabore dans un contexte politique et économique nettement moins favorable qu'en 1981, ce qui fait craindre un risque de recul par rapport aux ambitions affichées. Deux exemples sont développés ci-après à titre d'illustration.

Ainsi le projet de loi sur la répartition des compétences entre l'Etat et les collectivités territoriales a été revu, notamment en raison de considérations politiques liées aux résultats défavorables des élections cantonales. A cela s'ajoute que le gouvernement ayant pris l'engagement que tout transfert de compétences serait accompagné de moyens financiers correspondants, la répartition prévue initialement entraînait le transfert d'environ 30 à 35 milliards de francs aux départements et d'une somme non négligeable (mais inestimée car plus difficile à cerner) aux régions. Or les contraintes budgétaires et les difficultés rencontrées

16 pour réformer la fiscalité locale et régio-

nale semblent interdire un transfert d'une telle ampleur, ce qui par contre-coup réduit le champ des transferts de compétences.

De même la création d'un établissement public national, doté de l'autonomie financière, pour gérer un fonds spécial de grands travaux paraît également étonnante à l'heure de la décentralisation. Comment se feront les relations entre les collectivités locales et cet établissement public (structure en général hypercentralisée sans services extérieurs, au contraire des administrations de l'Etat) pour la répartition des crédits, le choix des travaux, ... ? Cette création ne risque-t-elle pas de faire aboutir tous les dossiers concernés à Paris et de faire échec aux impératifs de la décentralisation ?

Au travers de ces deux exemples, on voit que les craintes manifestées dès le début par le ministre de l'intérieur et de la décentralisation ne sont pas vaines. Mais peut-on s'étonner que les détenteurs d'un pouvoir politique toujours très centralisé hésitent à transférer une part non négligeable de celui-ci vers les collectivités territoriales, surtout si l'on souhaite que cette part soit vraiment significative ? C'est peut-être l'expérience qui se confirme aujourd'hui, au-delà de la volonté initiale.

A cet aspect s'ajoute le poids considérable de l'Etat dans le dispositif institutionnel français. On revient difficilement de trois siècles de centralisation accrue des compétences et des pouvoirs entre les mains de l'Etat.

Car, au-delà des habitudes de la classe politique, il y a l'administration, qui s'est complètement investie dans cette conception centralisatrice. Il est de la tâche de la CFDT de montrer combien le maintien de la situation présente est sclérosant pour l'ensemble de la société française. Cette intervention est difficile, tant le pli des schémas de pensée est pris ; elle se heurte aussi aux conceptions développées par nos partenaires syndicaux. Elle ne peut aboutir sans la prise en charge de la décentralisation par l'ensemble des composantes de la société civile, ce qui ne passe pas seulement par l'élection de conseils ayant des pouvoirs accrus au niveau local, mais qui suppose aussi la participation active des acteurs sociaux à la transformation en cours. Est-ce encore aujourd'hui la direction prise ?

Pascal Renaud

0
K
e
s
e
-

d



restructurations ?
? marché du travail redéploiements industriels ?
technologies ? orientation ?
nouvelles ?
bilan professionnel ? crise économique ?
? évolution des fonctions
nouvel ?
environnement ? devenir professionnel
? formations complémentaires pilotage
de carrière
mobilité professionnelle
orientation professionnelle continue ?

5 JOURS POUR FAIRE LE POINT

PILOTER SA CARRIÈRE C'EST :

*Fixer, changer ou maintenir un cap.
Tenir compte d'un maximum de paramètres.
Définir une stratégie.
Déterminer des étapes...*

**L'Association Pour l'Emploi des Cadres,
l'APEC* vous invite
à suivre une session "Perspectives".**

Pour en savoir plus :

**APEC "PERSPECTIVES"
502.13.50**

*L'Association Pour l'Emploi des Cadres,
l'APEC est un organisme paritaire
chargé de gérer l'emploi des cadres.

8, rue Duret, B.P. 803-16 - 75783 Paris cedex 16

LES FONCTIONS CADRES DANS LES COLLECTIVITÉS LOCALES

Ce sont celles des catégories A et B des fonctionnaires (1) :

- la *catégorie A* (niveau de formation minimum égal à la licence) comprend les fonctions de conception et de direction ;
- la *catégorie B* (niveau de formation

Catégorie A

Secrétaire de mairie
 Secrétaire général de communes de plus de 5 000 habitants
 Secrétaire général adjoint
 Directeur de service administratif
 Attaché communal
 Directeur de service technique
 Architecte en chef
 Ingénieur subdivisionnaire
 Ingénieur chimiste
 Directeur de laboratoire
 Bibliothécaire
 Archiviste
 Professeur des Ecoles nationales de musique et des Ecoles des Beaux-Arts
 Directeur des conservatoires nationaux de régions.

minimum égal au baccalauréat et pour certaines fonctions DEUG ou diplôme universitaire de technologie) comprend des fonctions d'application.

Voici quelques-uns des principaux emplois « cadres » :

Catégorie B

Secrétaire général de communes de moins de 5 000 habitants
 Chef de bureau
 Rédacteur
 Adjoint technique
 Laborantin
 Assistante sociale
 Directrice de crèche
 Puéricultrice
 Inspecteur de salubrité
 Sous-archiviste
 Sous-bibliothécaire
 Chef de service des sports.

(1) Certaines fonctions ne se justifient que par l'importance de la commune.

EFFECTIF DU PERSONNEL COMMUNAL

par tranches de communes

	Nombre d'agents (%)		Nombre de communes (%)	
	1969	1977	1969	1977
moins de 2 000 h	30,7	25,6	91,4	90,0
entre 2 000 et 10 000 h	15,3	17,2	6,8	7,9
plus de 10 000 h	54,0	57,2	1,8	2,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Les communes les plus créatrices d'emplois sont donc les communes de plus de 10 000 habitants, et surtout celles de 20 000 à 40 000 (+ 1,6 %) ; et de 150 000 à 400 000 (+ 0,4 %).

LES TITULAIRES A TEMPS COMPLET

en %, selon la taille de la commune par rapport au total général du personnel communal en 1977.

	%
Moins de 2 000 habitants	22,5
2 000 à 5 000 h	55,6
5 000 à 10 000 h	58,3
10 000 à 20 000 h	61,4
20 000 à 40 000 h	63,5
40 000 à 80 000 h	68,1
80 000 à 150 000 h	71,1
150 000 à 400 000 h	75,8
plus de 400 000 habitants	84,6

Source : ministère de l'Intérieur.

PART DE CHAQUE CATÉGORIE A, B ET C + D

dans le personnel des collectivités locales
(en %)

	Communes	Paris	Départ.
A	4,4	7,7	8,2
B	11,3	10,6	24,1
C + D	84,3	81,7	67,7

Ces tableaux et informations sont extraits, pour l'essentiel, d'une étude de l'Apec, qui souligne d'autres caractéristiques des agents communaux et des collectivités locales :

- un *âge* moyen plus élevé que l'ensemble de la population
- une forte *féminisation*
- un niveau de *formation* inférieur à la moyenne de la population active, surtout pour les agents communaux.

Cf. « Les collectivités locales, un secteur trop souvent méconnu » (27 pages) APEC, 8, rue Duret, Paris 16^e.
 Tél. : 502.13.50. □

LES ÉLUS LOCAUX ET LEURS CADRES MUNICIPAUX

par **Émilien Bahaud** *

C'est dans un contexte particulier que s'inscrivent les relations entre les élus locaux et le personnel « cadre » des entreprises municipales.

La commune, une entreprise pas comme les autres

La commune, en effet, n'est pas une entreprise comme les autres : et elle diffère de plus en plus de ce qu'elle était hier. Le temps est fini où son activité se limitait à certaines fonctions traditionnelles : Etat civil, voirie municipale, entretien de l'école publique...

Dépassant largement son rôle de conservateur du patrimoine et de prestataire de services, elle devient responsable de la masse des investissements et de tout le cadre de vie : construire des logements, des équipements collectifs (culturels, sociaux, sportifs...) se préoccuper d'animation, de loisirs, de tourisme, de vacances (station de sports d'hiver, village de vacances, gîtes ruraux, plans d'eau... gérer des services à caractère industriel et commercial (transports publics, chauffage urbain...).

Elle doit aussi se préoccuper de la petite enfance (haltes garderies, crèches, centres aérés...) et du troisième âge (foyers, logements, restaurants). Son rôle social s'élargit : elle doit assumer les effets néfastes engendrés par le système capitaliste (chômage, délinquance, etc.).

Elle s'efforce d'attirer sur son territoire des entreprises pour bénéficier de leurs taxes professionnelles ; mais elle exprime une volonté d'intervention directe sur les créations d'emploi, sur la vie des entreprises privées (création de zones industrielles, artisanales, constructions d'usines relais, aides directes financières...).

Avec des attributions nouvelles, sous les effets d'une décentralisation plus intense, l'entreprise municipale assume des responsabilités nouvelles. Gestion moderne et rigoureuse, comptabilité ana-

lytique, équilibre budgétaire, fiscalité, bilan, recherche, démographie, architecture, sociologie, etc., autant d'éléments qu'elle ne peut plus ignorer, de même que les notions de rentabilité, productivité, concurrence, marché, etc., directement le lot quotidien de ses préoccupations lorsqu'elle doit faire le choix notamment entre privatisation ou municipalisation de services qualifiés de « publics », comme l'adduction d'eau potable, ou les pompes funèbres...

Autre différence, non négligeable : l'entreprise municipalisée ne craint ni la faillite ni le dépôt de bilan.

Les élus : des patrons « pas comme les autres ».

Pour piloter cette entreprise originale, le système démocratique français lui a donné des patrons élus, avec un statut très particulier. En effet, ils ont des comptes à rendre aux habitants de la commune qu'ils administrent et le verdict des électeurs vient tous les six ans sanctionner leur action. Cette remise en cause périodique peut conduire, avec un changement brutal d'équipe, à des transformations profondes au niveau des choix et des réalisations. Ainsi pendant six ans dans un centre ville, la construction d'immeubles de haut standing peut-elle être favorisée dans les vieux quartiers où l'on démolit l'existant, tandis que demain l'accent sera porté sur le logement social dans des immeubles anciens réhabilités.

Ces patrons sont des gestionnaires de fonds publics, et pour alimenter la caisse de leur entreprise ils sollicitent les contribuables - qui sont aussi leurs électeurs. Ils déterminent en effet des niveaux de fiscalité intéressant toutes les catégories socio-professionnelles. Ils puisent aussi dans les caisses des entreprises privées au travers de la taxe professionnelle (ils peuvent même ponctionner les uns plus que les autres...).

Mais ils sont encore distributeurs d'aides financières aux associations et groupe-

ments, éléments de contre-pouvoirs parfois, et aux entreprises.

Ces patrons non permanents, cumulent parfois plusieurs mandats, font maintenant de plus en plus de politique - au sens étroit du terme cette fois - ils ne sont pas neutres et affirment plus volontiers leurs options ou leur appartenance à un parti.

Le patron-maire, seul responsable employeur théorique des personnels communaux, n'est pas seul maître : bien souvent ses adjoints, à qui certaines attributions sont déléguées, et les conseillers municipaux sont autant d'éléments détenant une partie des pouvoirs de direction de l'entreprise municipale, dont ils sont collectivement responsables.

Les cadres communaux : des cadres « pas tout-à-fait comme les autres ».

Pour aider ces patrons - élus permanents interchangeable au gré des scrutins, donc fragiles, les cadres communaux assurent avec eux la direction de cette entreprise municipale. Ces cadres aux fonctions et responsabilités multiples et diversifiées sont détenteurs de pouvoirs réels, compte tenu de leur formation, de leur compétence, de leur technicité, de leurs connaissances des textes, des dossiers, des informations et du terrain.

Ces cadres assimilés à des fonctionnaires sont protégés, théoriquement du moins, par un statut, sauf les auxiliaires, moins les contractuels. Ils disposent de garanties fondamentales et disciplinaires. Ils ont aussi des obligations d'obéissance, de réserve, de neutralité. Les cadres assurent, comme certains se plaisent à le répéter - la pérennité de l'administration communale.

Ces cadres, conseillers techniques, parfois technocrates, détenteurs du savoir, participent parfois à la décision qu'ils sont chargés de mettre en œuvre. Selon qu'ils sont plus ou moins impliqués dans la « participation », des conflits de pouvoir entre élus-patrons et cadres peuvent se manifester. Il en est de même lorsque la « mise en œuvre » ne correspond pas au souhait des élus-patrons.

Les cadres municipaux sont-ils des citoyens à part entière ? Sans doute pas, car leurs options personnelles, philosophiques et politiques ne doivent pas être connues - neutralité oblige ! Quant à leurs options syndicales, il leur faut parfois un certain courage pour les assumer ouvertement même si leur statut leur laisse entière liberté dans ce domaine !

Les cadres sont également des interlocu-

teurs directs des usagers, en contact quasi-permanent avec le public, les habitants et les associations, les groupements et les contribuables... et les électeurs. A ce niveau de relation, seraient-ils plus dangereux pour les « patrons élus » qui se politisent de plus en plus ? Les cadres à ce contact se politiseraient-ils ils eux aussi ? Sans doute car, conscients de leur pouvoir, leurs moyens sont assez considérables pour faire aller l'entreprise municipale, ou l'empêcher de suivre le chemin tracé par les « patrons-élus ».

La politisation de la fonction inquiète bon nombre d'entre eux. Pas forcément ceux qui sont à la CFDT. Il arrive parfois qu'un cadre soit choisi d'abord pour son appartenance politique, avant sa compétence... Force est de reconnaître que les patrons décideurs ont tendance à choisir les cadres qu'ils associent étroitement à leurs décisions, ayant avec eux quelques « atomes crochus ». Faut-il s'en étonner ? Ceci ne les met pas pour autant à l'abri de conflits, les pouvoirs et les responsabilités des uns n'étant pas les mêmes que ceux et celles des autres.

Cadres communaux CFDT.

Avec la décentralisation, les cadres communaux CFDT savent que les pouvoirs nouveaux vont être donnés aux communes, et par conséquent à eux mêmes. D'où leur souci d'accueillir dans leurs rangs une nouvelle génération de cadres et d'appeler à leurs vœux une formation professionnelle et permanente. Éléments de pouvoirs local, mais préoccupés de gestion démocratique de leurs « entreprises » ils se veulent porteurs de responsabilités collectives.

Les cadres communaux CFDT ont pleinement conscience, face à une population de plus en plus exigeante, qui leur rend leur tâche de plus en plus difficile, face aux groupes de pression, face à une clientèle d'usagers électeurs à satisfaire, qu'ils peuvent être aussi des éléments de contre-pouvoirs. Force d'appoint ou d'appui, ils ne veulent pas être manœuvrés, servir de tampon entre les groupes ou les individus. Ils veulent conserver leur force de contestation, de proposition, et rester eux-mêmes, c'est-à-dire cadres CFDT, dans une entreprise originale au service du public, où le socialisme et l'autogestion sont parfois fort éloignés des préoccupations de leurs « élus-patrons ».

SERVICE PUBLIC ET VIE ASSOCIATIVE

QUELS RAPPORTS ? QUELS CONFLITS ?

questions et opinions de cadres CFDT
recueillies par Marie-Paule Forget

Les associations se multiplient auprès des municipalités, qui leur confient des responsabilités de plus en plus étendues. Là et ailleurs, elles tendent à occuper l'espace militant, avec souvent un dynamisme et des réalisations remarquables, mais au détriment d'une certaine idée du service public... et parfois même du syndicalisme. Voici, extraits d'une série de discussions entre agents communaux CFDT de la mairie de Brest, quelques-uns des thèmes du débat qui est soulevé par cet état de fait, et qui sans doute n'est pas près de s'achever.

Les associations se créent en réponse aux rigidités des services municipaux

1. La mise en œuvre d'actions nouvelles dans le domaine social et culturel, et l'animation de la vie locale, requièrent, dit-on, une motivation qu'on rencontre rarement chez les fonctionnaires.

2. Le secteur associatif, ou tiers-secteur, n'est-il pas une réponse possible au fossé qui se creuse entre, d'une part l'univers souvent protégé des fonctionnaires, et d'autre part un secteur privé de plus en plus fragile ?

3. On peut améliorer la gestion du service public (ex. : pour la petite enfance, la mise en place de conseils de parents peut améliorer le fonctionnement des crèches).

4. Certaines activités d'administration classique (voierie, etc.), s'accommodent fort bien du statut de fonctionnaire. Par contre, la mise en place d'équipements ou services dans des secteurs nouveaux demande que les gens « croient à ce qu'ils font ».

Les services municipaux sont pourtant capables de dynamisme et d'évolution

1. S'il veut éviter la tendance actuelle qui est de confier la gestion de secteurs de plus en plus importants à des associations, le personnel municipal doit montrer ses capacités d'adaptation ; ne pas se contenter de protester contre la gestion associative, mais faire des propositions aux élus.

2. Il existe une réelle évolution des mentalités au sein des personnels communaux, surtout les plus jeunes. Effectivement déçus par la rigidité des structures et le caractère routinier du travail qui leur est confié, ils seraient prêts à changer et tout-à-fait capables de modifier leurs méthodes de travail.

3. Si les traitements du personnel municipal égalaient ceux des employés des associations, on trouverait peut-être chez eux le même degré de motivation.

4. On comprend que les municipalités aident les associations sur le plan technique et financier ; on comprend moins qu'elles en créent de toutes pièces pour gérer un nouveau service.

Les associations se créent souvent par précaution contre d'éventuels changements de majorité, ce qui ne signifie pas qu'elles soient toujours démocratiques

1. Une des raisons qui conduisent les élus à soutenir le système associatif, c'est d'éviter que les projets intéressants ne soient remis en cause en cas de changement politique. Ce danger ne serait-il pas évitable si dans les municipalités s'élaboraient des relations plus approfondies entre utilisateurs et animateurs ou fonctionnaires municipaux, l'action des élus étant surtout incitatrice ?

2. La neutralité du service public n'est-elle pas souvent un mythe ? Sans doute la gestion de certains services techniques est-elle plus « neutre », sauf malversations, que celles de services culturels ou sociaux ; il y a d'autre part une prétendue neutralité culturelle qui sert en fait d'alibi au conservatisme : opérations de prestige, faste, qualité parisienne...

3. On peut en dire autant des associations, et quand on passe de l'un à l'autre, on ne voit pas toujours de différence.

Le personnel des associations est souvent embauché en remerciement de services politiques rendus. Certains touchent des salaires très confortables. On arrive ainsi à une notabilisation du militantisme, qui n'est pas toujours une garantie de qualification professionnelle.

En outre, on pourrait citer des conflits au sein de certaines associations entre les militants et les agents salariés qui se font qualifier de... technocrates.

Les associations utilisent les deniers publics, mais souvent refusent tout contrôle ; simultanément, certaines fédérations deviennent de nouvelles puissances.

1. Partant de l'à-priori que l'association est une structure plus légère, et de ce fait, fonctionne mieux, on s'habitue à considérer l'association comme un palliatif à la fonction publique. Mais on s'aperçoit à l'usage que lorsque certaines responsabilités sont confiées à des associations, il est presque impossible de les leur retirer et qu'il y a, là aussi, des risques réels de gaspillage des deniers publics.

2. Les deniers publics doivent être gérés par des fonctionnaires, or il n'y a pas de

contrôle assez précis des fonds confiés aux associations. Celles-ci ont tendance à se comporter vis-à-vis des municipalités comme les entreprises privées vis-à-vis de l'Etat : elles exigent des équipements, un soutien financier (sous forme de subvention), éventuellement du personnel, par contre, lorsqu'on évoque le problème du contrôle de l'utilisation des crédits alloués, on se heurte à une opposition très marquée.

3. Les petites associations qui ont des projets intéressants et prennent des initiatives novatrices, sont très peu aidées, alors que les grandes fédérations se taillent la part du lion. L'attitude de ces fédérations vis-à-vis de petites associations qui se mettent en place, est d'ailleurs très révélatrice : les nouvelles associations n'ont en fait aucune possibilité de choix, et ne peuvent rester indépendantes. Pour obtenir des postes de salariés, ou bien elles se municipalisent, ou bien elles sont contraintes d'adhérer à une fédération, sans avoir pu en peser les avantages et les inconvénients. Or, certaines fédérations sont vraiment sclérosées. Cette situation est très décevante : on pourrait imaginer que le rôle d'une municipalité est d'assurer aux associations cette indépendance, cet esprit novateur qui fait leur richesse.

Eviter que ne se produise un « système » des associations, au détriment de la qualité du service public, du militantisme associatif, et du syndicalisme.

1. En recourant systématiquement aux associations la municipalité se prive de collaborateurs de qualité. Elle risque de déstabiliser, de déresponsabiliser le personnel communal en lui enlevant tout travail novateur au profit des associations.

2. Parallèlement, l'intervention des grandes fédérations et de leurs animateurs professionnels conduit à une perversion du système associatif : faire de l'action culturelle pendant toute une carrière, c'est recréer les défauts de la fonctionnarisation.

3. Certains membres d'associations transforment leur travail en action militante mais, en contrepartie, se désengagent presque totalement sur le plan syndical. Par ailleurs, la dispersion des personnes entre de nombreuses associations ayant des buts différents, ne favorise pas l'action syndicale.

COOPÉRATION INTERCOMMUNALE ET EMPLOI

par Ambroise Georget*

Les petites communes sont aussi de petites entreprises. Les problèmes de remplacement des agents communaux sont un casse-tête pour les responsables. Le syndicat des communes des Côtes-du-Nord expérimente, depuis plusieurs années, une formule qu'il trouve efficace. Si certains la contestent, qu'ils en proposent une meilleure...

Les petites communes sont confrontées à de sérieux problèmes en matière de recrutement.

Celui-ci se fait, aujourd'hui, selon des procédures anachroniques et désadaptées.

Ainsi, un simple bachelier peut être recruté directement pour occuper un emploi de secrétaire de commune rurale sans même que le maire soit tenu d'assurer la publicité du poste vacant. Par contre, ce même bachelier, s'il veut occuper un emploi de commis, est tenu de subir avec succès les épreuves d'un concours ouvert à mille candidats pour trente postes à pourvoir !

Autre anachronisme : la disparité entre filières *technique* et filière *administrative*. Un adjoint technique (catégorie B) est généralement recruté par simple concours sur titre, par contre un agent sténodactylographe (catégorie C) doit subir avant son recrutement les épreuves d'un concours très sélectif et beaucoup d'autres.

Ces incohérences appellent une réforme de la fonction publique locale.

* Chargé du service des remplacements des agents communaux au syndicat des communes des Côtes-du-Nord. (Dans ce texte, le mot *syndical* désigne le *syndicat des communes*).

Des intérimaires auxiliaires

Je voudrais insister sur un point particulier, celui du remplacement des agents communaux, qui est surtout sensible dans les petites communes et les syndicats intercommunaux. Leurs limites en personnel sont telles que dans bien des cas leurs agents ne sont plus autorisés à partir en formation, ou sont priés de se former durant leur temps de congés.

Dans notre département, la demande en personnel remplaçant a été formulée dès 1968. Le premier secrétaire itinérant était recruté en 1972 et le second en 1974. Ces titulaires étaient le plus souvent appelés à effectuer des remplacements difficiles.

Toutefois, il a fallu très vite chercher d'autres solutions pour assurer les remplacements de congés annuels ou de maladie. Le syndicat des communes a alors mis en place un système d'intérimaires auxiliaires.

Le service responsable se contentait de suivre les agents dans leurs pérégrinations à travers le département, afin de pouvoir mettre en contact ceux qui étaient disponibles avec les maires qui avaient besoin d'un remplaçant.

Ces agents étaient nommés et rémunérés par la commune utilisatrice et ne percevaient aucune indemnité de chômage entre deux intérim.

L'action du syndicat a permis :

- aux *maires* de faire connaissance avec des agents disposant déjà d'une expérience acquise au cours d'autres remplacements ;
- aux *agents* de retrouver un remplacement, beaucoup plus vite que par leurs propres moyens.

Grâce à ce système, 44 de ces intérimaires auxiliaires avaient effectué, en 1976, quelques 5670 journées de travail au cours de 108 remplacements.

Les inconvénients de ce système étaient, d'une part que la dernière commune utilisatrice pouvait être amenée à payer rapidement une indemnité de chômage et, d'autre part, que les agents ne disposaient d'aucune sécurité d'emploi. C'est ainsi qu'a germé l'idée d'un « *Service remplacement* », qui devait voir le jour courant 1978.

La délibération du comité syndical retenait le principe d'augmenter prudemment le nombre des emplois d'itinérants titulaires. Quant aux agents intérimaires non titulaires, ils seraient « *recrutés et gérés par le Syndicat suivant les besoins et affectés par lui pour une période déterminée dans les communes qui en feraient la demande* ».

Il était précisé, par ailleurs, qu'en cas d'interruption des remplacements, ces agents intérimaires, remplissant les conditions requises, percevaient par le syndicat des communes l'allocation pour perte d'emploi dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Enfin, le comité a décidé - pour disposer des moyens financiers nécessaires à l'application de ces décisions - une augmentation de 0,20 % du taux de la cotisation syndicale (soit un revenu de 273 610 F en 1981).

Cette seconde phase, qui prévoyait que le Syndicat des communes prenne à sa charge la gestion des intérimaires pour éviter aux collectivités affiliées d'avoir à verser l'allocation pour perte d'emploi, était une solution de moindre risque, car elle n'excluait pas la possibilité de licencier temporairement les agents lorsque le Syndicat n'était pas en mesure de leur offrir de remplacement.

En fait, cette seconde phase ne durera que quelques mois, car le bureau (composé d'élus de gauche et présidé par le

sénateur socialiste René Regnault) décidait d'aller beaucoup plus loin en élaborant un contrat qui donnait de nombreuses garanties aux agents contractuels (1).

Ce contrat a fait l'objet de quelques adaptations depuis 1978 ; toutefois les grandes dispositions sont demeurées les mêmes. En 1982, grâce à l'obtention de contrats emploi-formation, le Syndicat a pu programmer sur le temps de travail six semaines de formation (dont trois préparatoires au concours de commis). Pendant l'été et les vacances scolaires des renforts sont recrutés spécialement pour éponger les variations saisonnières. Grâce à ce système, le service comptait en août 1982 :

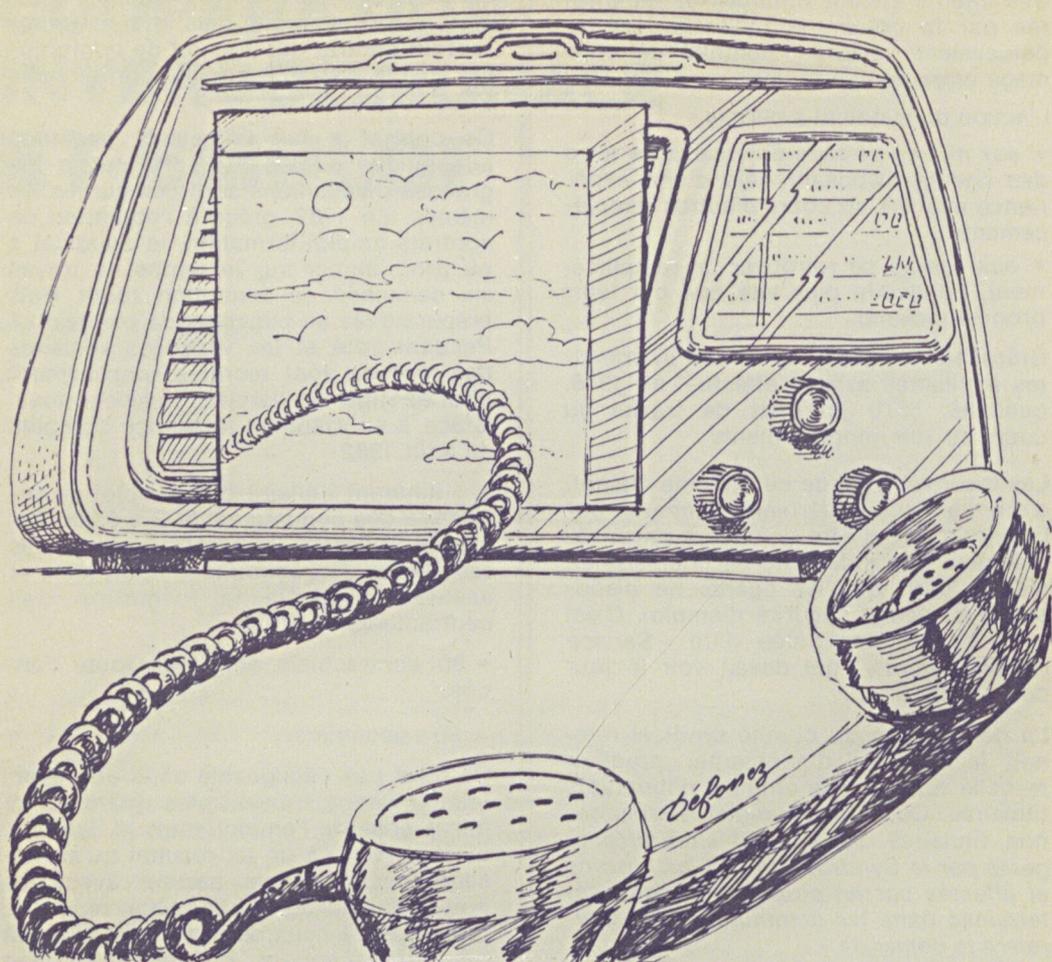
- 1 itinérant titulaire d'un emploi de secrétaire des communes de 2 à 5 000 habitants. Il assure les remplacements des secrétaires de communes importantes et assure en partie la formation des contractuels.
- 80 contractuels employés toute l'année,
- 80 saisonniers.

Ce n'est pas négligeable dans un département frappé souvent plus que d'autres par la crise de l'emploi, mais le Syndicat n'est parvenu à un tel résultat qu'en faisant fonctionner le service avec des non-titulaires. Je le dis, pour répondre par avance à ceux de nos camarades qui peut-être scandent, comme je l'ai fait moi-même : « Non à l'auxiliariat, titularisation de tous les auxiliaires ».

En effet, notre premier itinérant, recruté courant 1972 dans un emploi assimilé à celui de secrétaire de moins de 2 000 habitants et disposant par là même d'avancements identiques à ceux des agents de la même catégorie et bénéficiant des indemnités de tournée prévues pour les titulaires), puis comme le second entré dans le service en 1974, ont

(1) Désormais, un contractuel qui accepte de se déplacer partout où on le lui demande est assuré d'être rémunéré 365 jours sur 365, sur la base de l'indice brut 235 (commis 1^{er} échelon) et ce pendant au moins trois ans, compte tenu des conditions extrêmement souples prévues pour le renouvellement de contrat.

Par ailleurs, dès l'instant où une distance de 25 km à vol d'oiseau sépare la commune d'affectation de sa commune de domiciliation, l'agent perçoit une indemnité journalière (7 jours sur 7) de l'ordre de 30 F et le remboursement de ses frais de déplacements une fois par semaine (un aller et retour). En août 1982, le salaire net sans indemnités est de 3 720,91 F un agent sténodactylographe titulaire ayant quatre ans d'ancienneté gagne à peine 200 F de plus - Les droits à congés (annuels, maladie, maternité, parentaux, sans traitement) sont ceux prévus pour les agents non titulaires de l'Etat.



très vite grevé lourdement le budget des communes qui faisaient appel à eux, car l'intégralité des charges étaient répercutées sur les communes utilisatrices. De ce fait les plus petites communes qui n'avaient pas les moyens financiers de « se payer » un itinérant. La non-répercussion des charges relatives à l'indemnité de tournée n'a pas changé sensiblement les données du problème.

Le nombre d'itinérants titulaires n'a jamais été supérieur à deux pour deux raisons :

1. Un grand nombre de communes ne sont pas prêtes à supporter le coût d'un itinérant titulaire. Si le Syndicat n'était pas en mesure de les aider, elles chercheraient des solutions de fortune ;

2. La pratique de plusieurs années de remplacement nous a montré qu'il n'était pas souhaitable de demeurer trop longtemps dans un poste d'itinérant, compte tenu du surcroît de fatigue que représente d'une part, les déplacements et,

d'autre part, la nécessité de se réadapter périodiquement aux habitudes d'une nouvelle collectivité d'affectation.

L'expérience prouve que la « longévité » d'un intérimaire dépasse rarement trois ans (moins de 20 % des 80 contractuels employés à ce jour sont entrés dans le service avant le 1.07.1979) et que leur intégration dans un emploi de titulaire se fait bien : seulement trois agents ont été licenciés depuis 1978, quelques-uns ont démissionné après avoir trouvé un emploi dans le privé, mais la plupart sont devenus agents communaux après leur succès à un concours.

On ne peut donc pas accuser le Syndicat des communes d'entretenir l'auxiliariat. Au contraire, je considère qu'en poussant l'expérience un peu plus loin, le « Service de Remplacement » du Syndicat pourrait devenir un excellent outil de résorption de l'auxiliariat.

LA BUREAUTIQUE A LA MAIRIE

**Le cas de la mairie du Havre,
par la section syndicale CFDT**

Depuis deux ans, l'administration municipale s'intéresse aux nouvelles technologies. Elle essaie de convaincre son personnel que loin d'apporter des contraintes, ces techniques allègent au contraire sa charge de travail et le rendent plus disponible pour des activités plus intéressantes (1).

L'introduction de la bureautique a été décidée sur l'initiative du bureau « Organisation et Méthodes », intégré dans le service Informatique et qui, ayant une bonne connaissance des services, a choisi le secrétariat du conseil municipal pour réaliser une expérience pilote en matière de traitement de textes.

Toutefois le rythme de travail spécifique du secrétariat du conseil ne pouvant garantir un temps d'occupation suffisant de la machine pour la rentabiliser au maximum, l'idée est bientôt apparue qu'on pouvait y adjoindre l'élaboration des marchés de fournitures. Là quatre services étaient concernés : architecture, travaux communaux, service des achats, espaces verts.

Actuellement, le BOM travaille sur la mise au point des textes types à faire rentrer en machine, mais il se heurte à un problème de taille, qui est le fort cloisonnement des services : chacun est jaloux de son autonomie et rechigne à l'uniformisation. Toujours est-il que le système choisi est modulable à loisir et permet une extension massive d'écrans dans les services.

Une solution multipostes a été retenue : la mémoire centrale et l'imprimante se trouvent au secrétariat du conseil, un écran est à l'Architecture. Ceci n'est pas sans poser quelques problèmes, car il faut que les services se disciplinent et se mettent d'accord sur un temps d'utilisation de la machine.

Par ailleurs, il faut remarquer que l'opération a été menée tambour battant par un organisateur, et par le directeur de l'informatique, qui découvriraient le maté-

riel de traitement de textes en même temps que le personnel.

L'organisateur a travaillé en collaboration étroite avec le chef de bureau qui, méfiant au départ, a perçu rapidement le côté valorisant de la machine pour son service. Le personnel de base n'a jamais été consulté.

Le matériel ayant été choisi, les dactylos concernées, puis l'organisateur, ont suivi un stage de quelques jours à Paris.

Pour l'instant, il n'y a pas de rejet de la machine, mais des exigences de promotion commencent à se faire jour (revalidation de grade technique OPI ou prime), bien que ce personnel soit peu syndiqué. Les temps réglementaires devant l'écran sont respectés (4 heures) et un matériel de bureau adéquat a été acheté. Il faut dire que la section CFDT avait lancé sur ce sujet deux tracts, insistant sur l'enjeu ergonomique.

Cette première expérience ayant valeur d'exemple, le service Informatique et Organisation tenait à ce que tout se passe au mieux.

Pour sensibiliser le personnel communal et les élus, le service a organisé des journées « Informatique et bureautique ».

On a parlé de mini-Sicob. Une vingtaine de constructeurs de matériel ont exposé leurs produits pendant une journée : micro-ordinateur, machine de traitement de textes, lecteur reproducteur, photocopieurs, télécopieurs, etc. (Le personnel désigné par les chefs de service avait une heure environ pour faire le tour des stands).

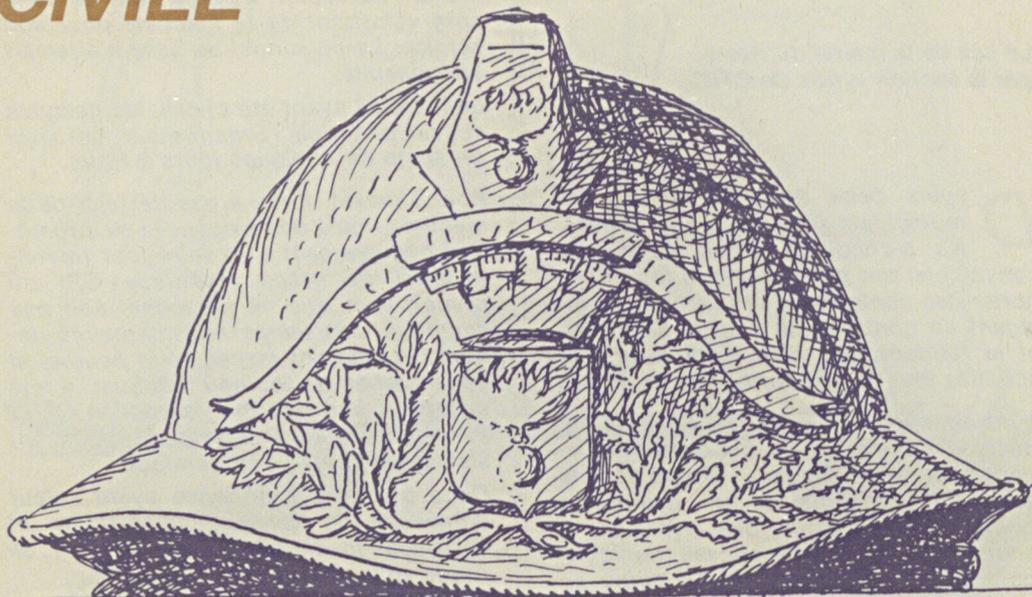
Ensuite, pendant trois jours, ont eu lieu des conférences faites par les ingénieurs informaticiens et les organisateurs, informant les chefs de service et décideurs (les élus) des possibilités offertes par les nouvelles technologies. Un questionnaire leur a été remis, qui doit servir à définir les besoins en nouvelles techniques d'information et de communication. Ces questionnaires remplis sont retransmis au BOM qui en fera la synthèse afin d'élaborer le schéma directeur informatique (revendiqué par la seule CFDT).

Le directeur informatique a précisé au cours des conférences qu'un ordinateur 15 fois plus puissant était en service et qu'une option centralisée avait été retenue à la ville. Qui a décidé ?

Précisons enfin que les organisations syndicales ont été invitées sur demande expresse de la CFDT ; sinon, tout se passait « au-dessus » et sans elles.

(1) NDLR. Argument habituel, voir Cadres CFDT, 302.

LA SÉCURITÉ CIVILE



**Réflexions et propositions
des sapeurs-pompiers CFDT
de la Corse,**

par Jacky Casanova

Dans toutes les localités se pose la question de la sécurité civile. En Corse, où le risque d'incendie est notoire, les pompiers CFDT font des propositions.

28 Celles-ci dépassent d'ailleurs le problème des incendies (20 % seulement des « activités de secours »), et s'éten-

dent à l'ensemble des enjeux de la sécurité civile : secours routier, secours en montagne, risques urbains, secours en mer, catastrophe naturelle, pollution, catastrophe aérienne, etc.

■ « La situation, disent-ils, est aggravée récemment pour plusieurs raisons :

- la bidépartementalisation, qui a conduit à un éclatement et à la dispersion des actions ;
- le désintérêt et le désengagement des collectivités locales ;
- le laxisme des hauts responsables des différentes administrations concernées, plus enclins à cautionner les desiderata des élus qu'à prendre en compte les réalités du problème.

La CFDT ne saurait admettre que les erreurs du passé servent de base à un projet régional de sécurité civile ; il est aujourd'hui urgent :

- que le problème de la sécurité civile en Corse soit examiné par l'assemblée régionale, après avis des instances consultatives prévues par le statut particulier ;
- qu'une véritable planification des structures comportant une mise en place à court, moyen et long terme soit définie ;

— que l'assemblée régionale, par le biais des transferts de compétences et de crédits se dote des moyens nécessaires à la mise en place de cette politique.

La situation actuelle, où l'instance départementale est gestionnaire du service sans en détenir la responsabilité opérationnelle, présente un caractère d'incohérence, aggravé par l'insuffisance des ressources, donc des moyens en personnel et en matériel, qui empêche la mise en place d'une véritable politique de sécurité civile.

La division des instances de décision a créé une confusion dans l'utilisation des moyens.

L'implantation des centres de secours basée uniquement sur le volontariat a été faite en fonction de critères politiques locaux sans tenir compte des nécessités opérationnelles ; à cela s'ajoute l'insuffisance, voire l'inexistence d'un réseau d'alerte.

Enfin, elle est articulée en grande partie autour de personnels saisonniers non formés et rarement motivés. Or, il n'existe pas de structures permettant une formation des hommes adaptée aux risques généraux et spécifiques à la région.

En conséquence, la Corse se trouve en état permanent d'assistance, et donc obligée de recourir constamment aux moyens nationaux militaires ou autres.

Propositions de la CFDT

Les pompiers corses CFDT proposent :

1. La mise en place d'un centre d'instruction et de coordination des opérations d'incendies et de secours (CICORIS), dépendant essentiellement de l'assemblée régionale, tant sur le plan financier qu'opérationnel, et qui aura pour mission :

- de définir les grandes orientations de sécurité civile au niveau régional, au travers du conseil régional de sécurité civile ;
- de coordonner et de contrôler les opérations d'envergure régionale et les différents plans : plan ORSEC régional, plan SATER, etc.
- d'établir la carte régionale des risques ;
- de veiller, par l'intermédiaire de l'école régionale, à la formation des personnels tant sur le plan général qu'au niveau des risques particuliers ; ceci déboucherait, à moyen terme, sur la mise en place de

groupes spécialisés de sapeurs pompiers répartis dans les différents corps ;

- de décentraliser certains matériels spécialisés (camion-grue, cellule de dépollution, caisson de décompression...), dont le financement et la gestion ne pourraient être supportés par les corps départementaux ;

- d'assurer l'achat, la dotation et la maintenance du matériel, roulant et autre, au travers de structures décentralisées sur la région ;

- d'assurer le CODIS régional ;

- dans le même cadre que le matériel roulant, d'assurer l'achat, la dotation et la maintenance du matériel du service transmission et d'établir une fréquence régionale d'opération ;

- d'installer, à plus long terme, une unité régionale professionnelle d'interventions spécialisées, qui pourra être utilisée dans le cadre de renforts interdépartementaux ou dans le cadre d'une solidarité nationale ou internationale ;

- de permettre, grâce à son conseil régional de sécurité civile, la sensibilisation et l'information du public, la mise en œuvre d'une véritable politique régionale de prévention en associant à son travail toutes les structures élues, syndicales, associatives et scientifiques intéressées. Ce CICORIS devra être articulé autour d'un personnel dépendant de la région, recruté par elle par le biais de l'école régionale et après un stage de formation ponctué par un concours.

En la circonstance, la CFDT réaffirme sa volonté d'une priorité à la « corsisation » des emplois et son souci de voir cesser les pratiques du passé en matière de recrutement.

2. La transformation des directions départementales des services d'incendie et de secours en corps départementaux. Tout comme le CICORIS, la gestion de ces corps dépendra des instances régionales, mais ils conserveront une entière autonomie en matière d'activité opérationnelle : lutte contre les incendies, secours routiers, opérations diverses... et toutes les missions dépendant actuellement des directions départementales.

Ces corps comprendront : un état-major départemental, des centres de secours principaux professionnels, des centres de secours mixtes, des centres de première intervention à vocation saisonnière.

Si l'on s'en tient à la stricte définition, on peut dire que l'ordre public, c'est l'ensemble des règles qui régissent les rapports entre les hommes et l'Etat, et qui précisent les rapports des hommes entre eux. Mais au-delà de cette trop rigide et trop simple définition, la notion d'ordre public est très délicate à apprécier.

En effet, elle tient compte d'une part de l'évolution intellectuelle, morale et technique de la société et, d'autre part, suivant la nature du pouvoir politique en place, elle peut être utilisée à des fins purement partisans, voire être manipulée afin de satisfaire parfois de sombres desseins à courte vue électorale.

Nouveau pouvoir, anciens problèmes

Il pourrait sembler évident qu'un gouvernement de gauche apprécie l'ordre public en fonction de données à caractère socialiste (justice sociale, société plus humaine, intérêt pour les catégories les plus défavorisées, etc...). En réalité, le gouvernement actuel, même avec sa bonne volonté, a ses limites : ce sont celles du suffrage universel, et le changement de pouvoir en France est plus synonyme d'alternance que de choix véritable pour une société socialiste. En matière d'ordre public, il se trouve donc percuté par les mêmes problèmes qu'avant le 10 mai, car on ne change pas d'un coup de baguette magique la coloration sociologique du pays.

Les premières mesures du gouvernement de gauche sont allées dans le sens de plus de liberté et de plus d'humanité (abolition de la peine de mort, très large loi d'amnistie, régularisation de la situation des travailleurs immigrés, etc.) et nous saluons son courage. Mais petit à petit, sous la pression des différentes campagnes menées sur le thème de l'insécurité, on a assisté à une certaine confusion parmi les membres du gouvernement. Le ministre de l'Intérieur parlait de sécurité, le Garde des Sceaux, lui, parlait de réinsertion. Place Beauvau, on réanimait les contrôles d'identité et Place Vendôme on réfléchissait sur la dépenalisation de certains délits.

Ces deux conceptions de l'ordre public appellent, de notre part, trois remarques.

La première montre combien il est difficile de cerner l'ensemble des réalités qui vont des actes d'auto-défense, commis souvent pour des délits mineurs, au terrorisme ; et les auteurs, là, restent très souvent impunis.

La deuxième, c'est l'ensemble des délits financiers et économiques appréciés en termes de scandales, lesquels à notre avis, troublent bien plus l'ordre public que la petite délinquance. Seulement, moins spectaculaire, ils échappent trop souvent à la vindicte populaire.

La troisième qui s'impose naturellement, c'est le choix des moyens à mettre en œuvre afin d'agir pour faire cesser le sentiment d'insécurité.

Nous ne développerons pas ici les moyens de natures politique, sociale et économique, lesquels certes sont en capacité de peser sur le trouble apporté à l'ordre public, et qui sont de la responsabilité, en particulier, d'un gouvernement de gauche. Nous insisterons davantage sur les personnels dont la mission est de veiller au respect des règles d'intérêt général, et d'appréhender ceux qui y manquent.

La Police nationale (116 000 policiers) est le plus important corps de l'Etat intervenant en matière de sécurité. Il est chargé d'exécuter les missions qui lui sont confiées. Mais l'absence de définitions précises concernant le rôle et les missions de la Police permet aux différents niveaux hiérarchiques l'interprétation des textes ; surtout, elle leur offre la possibilité d'utiliser les effectifs en fonction de besoins qui ne correspondent pas toujours à l'intérêt du service public.

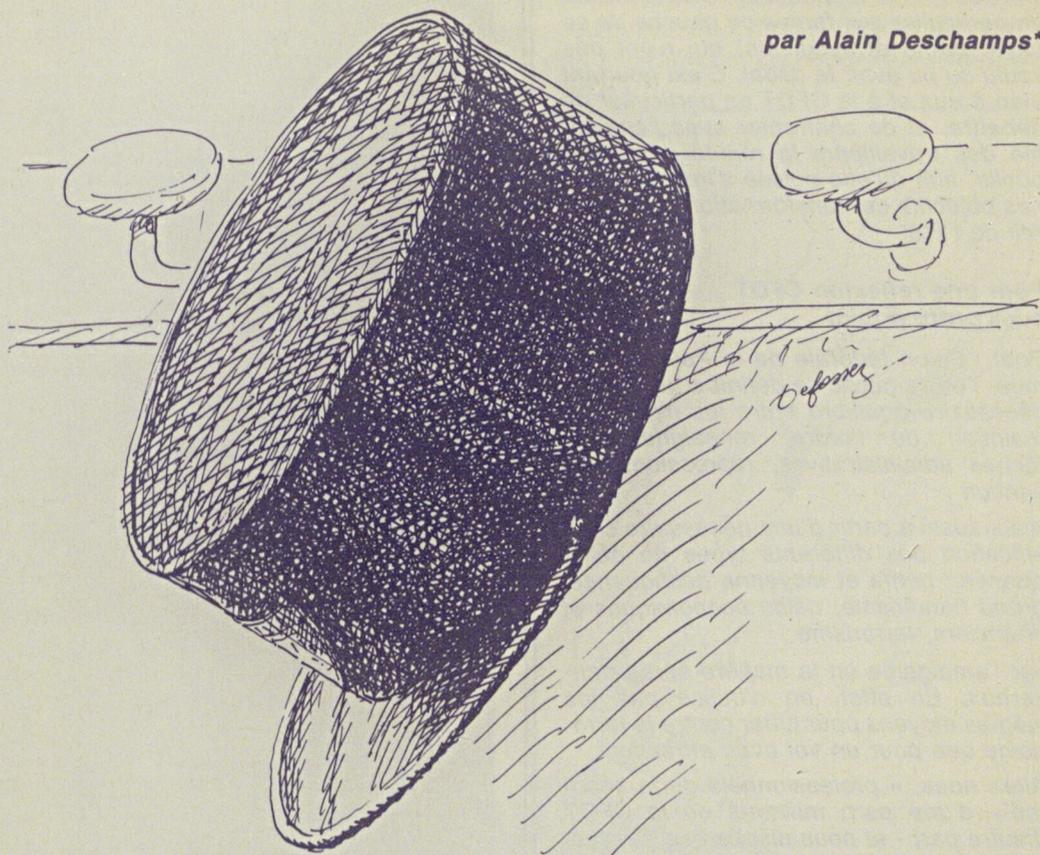
En fait, le vide juridique ainsi créé amène la police à secréter son propre pouvoir et ses propres pratiques. Le danger est alors évident, et l'interprétation qui peut être faite de l'ordre public par l'échelon local se traduit parfois par des atteintes plus ou moins graves aux libertés.

Nous avons vu les difficultés, même pour un gouvernement de gauche, d'apprécier l'ordre public en termes de socialisme, et nous avons constaté la nécessité d'établir des règles pour l'ensemble des personnels de police afin qu'ils puissent exercer leurs missions dans le strict cadre du service public.

Depuis le 10 mai 1981, un certain nombre de groupes de travail et de commissions ont travaillé la notion d'ordre public et ont élaboré des rapports à partir desquels nous pensons qu'il est possible actuellement d'envisager des réformes en profondeur, tant dans le domaine judiciaire que dans le domaine policier. Leurs conclusions s'appuient en partie d'ailleurs sur un certain nombre de principes que nous développons depuis longtemps dans le cadre de notre fédération :

L'ORDRE PUBLIC

par Alain Deschamps*



- renouer le dialogue policiers/population ;

- viser la transparence des missions de police, de façon que les citoyens soient davantage en état d'en comprendre les difficultés et d'en évaluer les accomplissements et les défaillances ;

- redéfinir le rôle et les missions de police, afin de faire de la police nationale un grand service public de l'Etat ;

- faire que la réforme de la police ait un contenu déontologique et s'inscrive dans le cadre d'une loi programme.

La commission Belorgey, dont l'objectif était la police, a présenté un rapport qui tourne autour de trois axes :

- replacer l'action de la police sous le signe du service public,

- revaloriser le métier de policier,

- renforcer la confiance dans les rapports entre police et citoyens.

La commission des lois de l'Assemblée nationale précisait, dans l'avis qu'elle donnait à l'occasion du vote sur le budget du ministère de l'Intérieur pour 1983 :

«... Il convient d'abord de souligner qu'aucun moyen spécifiquement policier n'est à lui seul susceptible d'enrayer le développement du phénomène de délinquance. Ce n'est que par des actions concertées des différents ministères que pourront être dégagés des solutions à ces questions qui sont étroitement liées aux problèmes de société, à l'éducation, aux conditions d'urbanisme et d'habitat, au chômage et à l'immigration...».

Si nous avons fait le choix de ces deux commissions, c'est qu'elles reprennent dans leurs conclusions les positions que nous défendons depuis des années. Elles confirment aussi une avancée certaine qu'il faut mettre à l'actif de ce gouvernement.

Il reste à les traduire dans les faits. C'est là que les difficultés commencent pour le gouvernement parce qu'il lui faut choisir entre deux attitudes : l'une allant dans le sens des réformes préconisées, et l'autre préférant garder la situation actuelle,

* Union fédérale-CFDT de la Police nationale.

quitte à effectuer quelques retouches. Ce choix est d'autant plus difficile que la définition de l'ordre public a été abordée d'une façon trop superficielle, avant le 10 mai 1981, et la responsabilité en incombe en particulier aux forces de gauche de ce pays (partis et syndicats) qui n'ont pas voulu ou pu avoir le débat. C'est pourtant bien à eux et à la CFDT en particulier de débattre, et de confronter avec l'ensemble des travailleurs la réalité de l'ordre public, afin qu'elle puisse s'inscrire dans nos objectifs de transformation de l'appareil de l'Etat.

Pour une réflexion CFDT sur l'ordre public

Pour l'Union fédérale de la Police nationale, l'ordre public se définit à partir d'un nécessaire équilibre entre les missions : maintien de l'ordre, renseignements, tâches administratives, répression, prévention ;

mais aussi à partir d'une nécessaire classification des différents types de délinquance : petite et moyenne délinquance, grand banditisme, délits économiques et financiers, terrorisme ;

car l'amalgame en la matière serait dangereux. En effet, on n'utilise pas les mêmes moyens pour lutter contre le terrorisme que pour un vol avec effraction.

Alors nous, « professionnels de la sécurité » d'une part, militants de la CFDT d'autre part - et nous disons que ce n'est pas contradictoire - estimons qu'au-delà de nos réflexions et de nos propositions, il est essentiel qu'il y ait débat au sein de l'organisation CFDT pour envisager l'ordre public avec une logique socialiste.

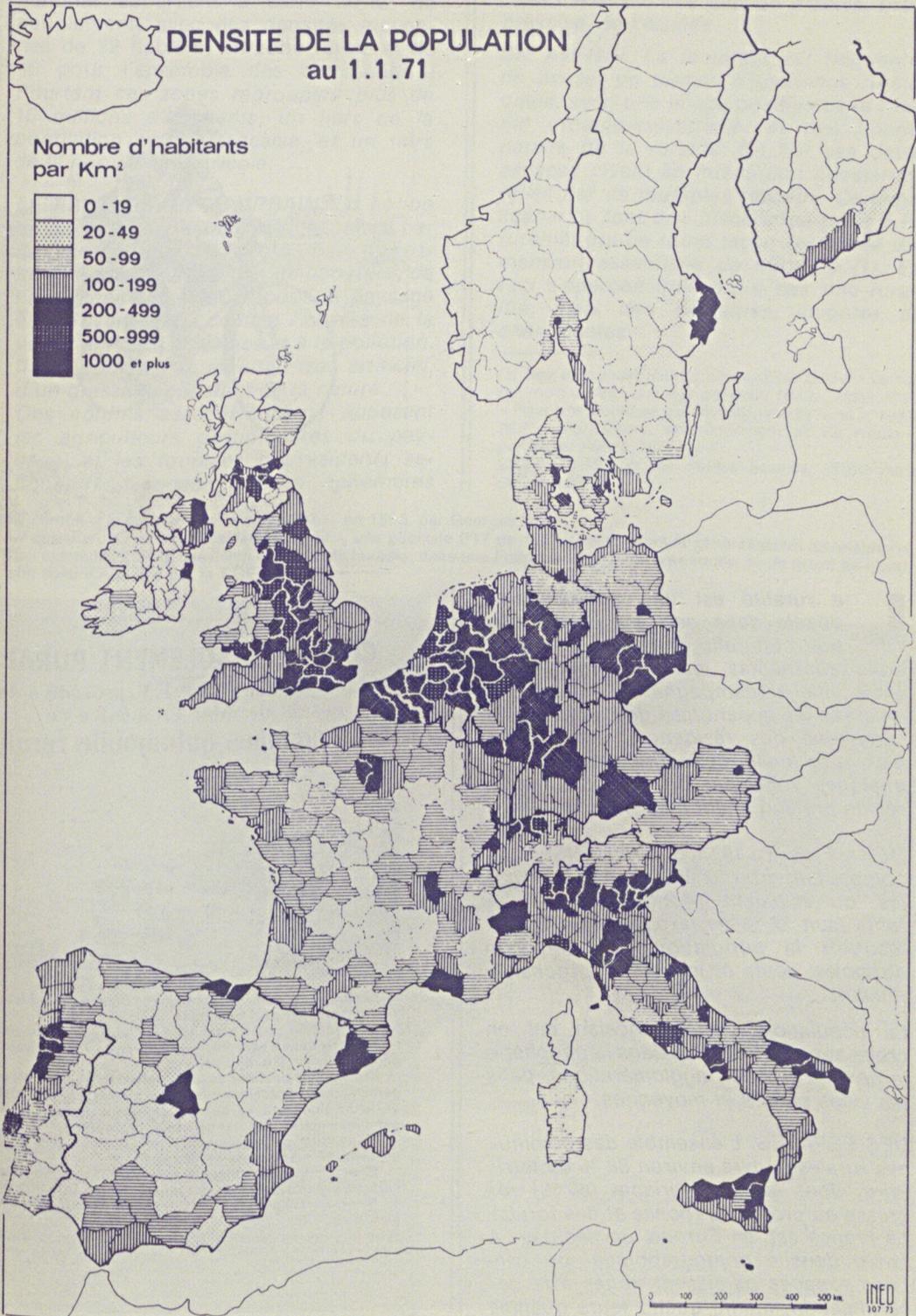
Il faut en effet préciser ce qui est de nature à troubler l'ordre public (les infractions économiques par exemple) et ce qui ne doit plus être considéré comme le troublant (conflits sociaux et manifestations).

Il est donc urgent, si l'on veut préparer les couches profondes de la société à un « nouvel » ordre public, de les éclairer sur les raisons de ce changement. Car si nous n'y prenons garde, il se pourrait que le gouvernement n'entende que ceux qui parlent haut et fort. Or, actuellement, les adeptes de l'auto-défense, les spécialistes de la répression tous azimuts, les obstinés au retour à la peine de mort et les accusateurs irréductibles de l'immigré « cause de tous nos maux »... haussent le ton et couvrent trop souvent le murmure des démocrates de ce pays.

Carte de la densité de la population en Europe au 1.1.1971, d'après l'INED. Cette carte est l'une de celles qui illustrent les études par la SEGESA sur ce sujet. (SEGESA, 51 rue Dareau 75014 Paris. Tél. : 327.67.43).

RURALITÉS

Pays à faible densité démographique, la France est aussi le pays des micro-communes. Entre départements, et à l'intérieur de chacun, entre villes et campagnes, existent des déséquilibres qui ont évidemment des incidences considérables sur la gestion municipale.





La ruralité est une notion paradoxale dans une ère d'urbanisation culturelle générale, de migrations alternantes, parfois quotidiennes entre ville et campagne. Le village n'a plus que les apparences de l'autarcie. La campagne des résidences secondaires n'est pas celle des agriculteurs. Voici quelques voies par où approcher cette réalité prétendument insaisissable.

DES GENS. En 1975, d'après l'INSEE, on comptait environ 32 000 communes rurales, où résidaient 14,2 millions d'habitants (soit 27 % de la population) parmi lesquels la population des ménages agricoles, actifs et inactifs, approchait 5 millions.

La population rurale française est en croissance ; elle se fixe dans la périphérie large des grandes agglomérations, dans les villes petites et moyennes.

DES ESPACES. L'ensemble des communes rurales couvre environ 88 % du territoire, dont la part agricole (60 %) régresse au profit des friches et des forêts. La France est, en Europe, un des pays à faible densité démographique, où certains espaces paraissent voués à la désertification, même quand leurs qualités

CONTRE L'ISOLEMENT RURAL

L'Administration des P.T.T. procède à des essais de mise en service de :
"Poste omnibus automobile rurale"



Grâce auxquels les populations des communes desservies bénéficient des avantages suivants :

Distribution postale avancée de plusieurs heures. Avance dans l'expédition du courrier. Cette avance peut atteindre 24 heures.

Opérations postales de toute nature faites sans dérangement, soit directement chez le correspondant postal de la localité, soit au bureau de poste le plus voisin par l'intermédiaire du conducteur de l'auto.

Expédition et réception des colis postaux, des envois de colis de messagerie P. V. et G. V.

Exécution par le conducteur de l'auto de commissions commerciales de toute nature pour le compte de la clientèle.

Transport rapide des voyageurs entre les localités du parcours.

TÊTES DE LIGNE DES CIRCUITS AUTOMOBILES ACTUELLEMENT EN SERVICE :
LONS LE SAUNIER (Jura) - SALINS (Jura) - FIGEAC (Lot) - CAHORS (Lot) - BEAULIEU (Corrèze)

naturelles et climatiques appelleraient un meilleur sort.

Une étude de la SEGESA sur ce sujet souligne que, si certains des départements concernés n'ont jamais connu de fortes densités, « on est frappé par l'étendue et la contiguïté des zones de faible densité. Près de 45 % du territoire national appartient à cette forme de peuplement, avec des densités moyennes de 22 hab/km² en zone rurale et de 46 pour l'ensemble des communes ». Pourtant ces zones regroupent plus de 10 millions d'habitants, un tiers de la population rurale française, et un tiers de la population agricole.

LE PAYSAGE, RÊVE URBAIN. La notion de paysage est esthétique, façonnée par la peinture puis la photo. Elle correspond à une idée urbaine de la nature, de l'enracinement et du repos : le paysage est souvent vécu comme l'envers de la ville, l'antidote au stress et à la pollution. Il est pourtant le résultat, très artificiel, d'un dressage constant de la nature.

Des conflits assez fréquents opposent les agriculteurs gestionnaires du paysage, et les touristes ou résidents secondaires, consommateurs éphémères

mais puissants : pour peu que ceux-ci prennent la majorité dans un conseil municipal, ils dictent le « bon goût » auquel doivent se soumettre les producteurs industriels et agricoles.

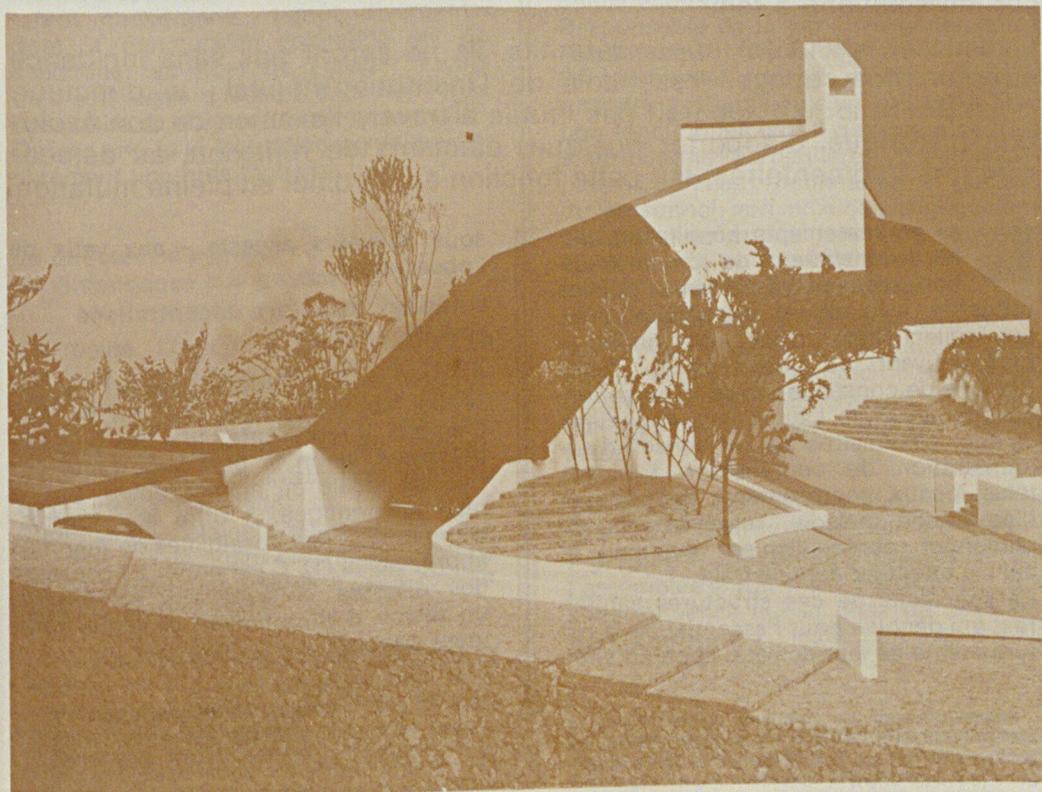
La question ne peut se résoudre au niveau de l'esthétique : d'importants impératifs économiques sont aussi en jeu : c'est l'affaire d'une gestion globale, progressive, de l'espace.

UN AVENIR. La tentation est fréquente de penser en termes d'économie rurale duale, avec une image positive de la réalité urbaine-industrielle, et une image pauvre de la ruralité. En fait ces deux espaces vivent en interaction constante, reliés par de multiples réseaux. Certains scénarios font une place importante à la ruralité, qui de toute façon reste une dimension essentielle de l'Europe (1). Et l'on s'aperçoit qu'il n'y a pas une ruralité, mais des centaines, vivantes et changeantes.

(1) Voir à ce sujet les publications du GREP : Le rural, mort ou vif. (ouvrage collectif, 183 p., 1982, 70 F. « Pour une politique du développement rural », 1982, 25 F. « Agriculture, environnement et vie rurale », par Edgar Pisani, 1979, 20 F. GREP, 13-15 rue des Petites Ecuries, 75010 Paris (tél. 824.50.36).

Ci-contre, « le facteur rural à bicyclette », en 1895, par Georges Scott.

Ci-dessous : 1. « Contre l'isolement rural », une publicité PTT de 1927. C'était avant la généralisation du téléphone, de l'automobile, de la télévision et même de la radio, dans une France à forte dominante rurale. 2. Un projet de « maison solaire » publié par la CGE en 1978.



DIRECTEUR D'HÔPITAL

UNE FONCTION EN MUTATION

par Gérard Sacco *

De nombreux projets, en cours d'élaboration ou de discussion, concernent le vaste domaine de la santé : réforme de la sécurité sociale, réforme de la loi hospitalière, mise en place de la décentralisation et répartition des compétences entre l'Etat et les collectivités territoriales. Les établissements hospitaliers publics sont remis en cause dans leur fonctionnement actuel. Objets de nombreuses critiques, leur réforme est unanimement souhaitée, quand bien même les avis divergent fortement sur les solutions à tenir.

Quels que soient les choix définitifs, ils ne seront pas sans incidence sur l'un des rouages essentiels de l'institution-hôpital : le directeur. C'est pourquoi il n'apparaît pas inutile à travers l'examen de son évolution historique, d'apporter quelques éléments de réflexion, au demeurant très fragmentaires, sur cette fonction aujourd'hui en pleine mutation.

Les établissements hospitaliers publics constituent, de longue tradition, des établissements publics rattachés à quelques exceptions près, aux collectivités locales : communes le plus souvent, ou départements. Dotés par voie de conséquence de la personnalité morale et de l'autonomie financière, ils sont administrés par un conseil d'administration de composition tripartite (élus locaux, représentants des caisses d'assurance maladie, représentants du personnel, essentiellement médical) et par un directeur administratif.

La spécificité de ces structures sanitaires, qui découle pour l'essentiel de la nature même de leur activité, apparaît vite -

sous plusieurs aspects - aux yeux de l'observateur.

L'hôpital, structure décentralisée spécifique

En premier lieu, l'hôpital joue un rôle essentiel au sein de la cité. En matière d'emploi, il représente l'une des plus importantes, sinon la plus importante entreprise locale de main-d'œuvre. Sur le plan économique, il offre aux fournisseurs locaux des possibilités de marchés appréciables (1). C'est enfin, à l'occasion des diverses consultations électorales, un thème d'affrontement politique rarement négligé.

(1) C'est à partir de telles constatations qu'a été développée il y a quelques années la notion de l'*hôpital-entreprise* à partir de laquelle ses promoteurs exprimaient le souhait que soient appliquées des règles de gestion proches de celles du secteur privé.

* Ancien directeur du complexe Hôpital d'enfants-Maternité du CHR de Dijon - Secrétaire fédéral, responsable de groupe fédéral Cadres de la Fédération Santé/Sociaux CFDT.

Il importe toutefois de souligner que les collectivités territoriales de rattachement n'apportent qu'une contribution très marginale aux moyens financiers de fonctionnement (ou même d'investissement) des hôpitaux, ceux-ci étant essentiellement couverts par les différentes caisses de sécurité sociale à travers la prise en charge du prix de journée.

A cet égard, on a maintes fois souligné les effets pervers de la comptabilité hospitalière et de ces unités d'œuvre que constituent les prix de journée dont la logique micro-économique propre est en parfaite contradiction avec la logique macro-économique de l'équilibre financier de la sécurité sociale.

Enfin, au-delà de toutes les décisions qui incombent aux organes responsables de l'hôpital, les médecins hospitaliers apparaissent comme les ordinateurs de fait, sans contrôle réel, des dépenses hospitalières. Pour ce qui le concerne, le directeur se trouve dans la situation paradoxale d'un chef d'entreprise qui n'aurait pas la maîtrise de sa production ou qui se trouverait dans l'incapacité d'assurer la qualité du service rendu.

Structure complexe, longtemps repliée sur elle-même, l'hôpital est en fait, pour toutes ces raisons, un lieu d'affrontement où apparaissent des intérêts divers, tantôt convergents, tantôt divergents, dont la particularité commune est de s'exprimer au nom de l'utilisateur... sans qu'il soit laissé d'ailleurs à ce dernier la possibilité de donner lui-même son avis. Diriger une telle institution constitue assurément une rude tâche !

Le directeur d'hôpital de l'intendance à la gestion

En réalité, l'hôpital a gardé jusqu'à la seconde guerre mondiale son visage traditionnel d'asile, voire de lieu de renfermement, où étaient hébergés plus que soignés, les déshérités et les malheureux. Les tâches administratives, réduites aux strictes nécessités de l'intendance quotidienne, étaient assurées le plus souvent par un agent communal détaché pendant quelques heures à cette fin par le maire de la localité.

Le formidable développement du progrès médical lié à la mise en place des différents régimes de sécurité sociale va provoquer dans les années d'après-guerre l'essor des institutions sanitaires et nécessiter par voie de conséquence la pré-

sence continue d'un responsable administratif.

La fonction de directeur d'hôpital est officiellement créée par la loi du 21 décembre 1941, fixant l'organisation des hôpitaux et hospices civils.

Sous le poids d'une gestion administrative et financière de plus en plus lourde, le rôle du directeur ne va cesser, au fil des réformes hospitalières successives, de s'affirmer au détriment du conseil d'administration et de son président. Doté en 1958 des pouvoirs d'ordonnement et de nomination du personnel (non médical) il se voit reconnaître par la loi du 31 décembre 1970 la compétence générale que détenait jusqu'alors l'assemblée délibérante.

Le directeur va ainsi disposer d'un pouvoir considérable sans équivalent au sein de la fonction publique française (1), dont l'analyse révèle les ambiguïtés. Statutairement agent des collectivités locales, il est nommé par le ministre de la Santé qui le note et dont il dépend pour sa carrière, mais qui n'exerce aucune autorité hiérarchique sur ses actes, ceux-ci étant soumis au seul contrôle du juge administratif.

Quant à ses attributions, le directeur remplit parallèlement deux tâches distinctes selon qu'il exerce ses pouvoirs propres ou qu'il assure l'exécution des délibérations du conseil d'administration. Responsable de la conduite générale de l'établissement, il exerce son autorité sur l'ensemble des services médicaux, administratifs ou généraux en veillant à leur bon fonctionnement. Il dispose à ce titre d'attributions particulières réglementairement définies : nomination et gestion du personnel non médical, engagement des dépenses et liquidation des recettes, conservation et administration du patrimoine, passation des marchés...

A l'égard du conseil d'administration et de sa compétence d'attribution : budgets, effectifs, travaux, etc., il est l'agent d'exécution des délibérations ayant reçu l'approbation des autorités de tutelle.

Du fait de sa compétence, il joue en réalité un rôle de conseiller technique - il prépare et rapporte les dossiers devant l'assemblée - qui n'est évidemment pas sans influence sur la prise de décision. Son emprise sur l'institution s'en trouve

(1) La comparaison qui peut être établie entre sa situation et celle d'un secrétaire général de mairie est à cet égard particulièrement significative.

singulièrement élargie : directement responsable de l'organisation interne de l'hôpital, il sera également longtemps en mesure d'en définir la politique générale. Sous la pression d'éléments extérieurs, la situation va cependant beaucoup évoluer.

Le pouvoir (direct ou indirect) très large ainsi conféré aux directeurs d'hôpitaux s'est d'abord exercé sans beaucoup de limites et leur a permis - du moins pour les plus dynamiques d'entre eux, et tant qu'a duré la période forte de l'expansion économique, - une complète et d'ailleurs indispensable rénovation des équipements hospitaliers.

Chacun y a trouvé son compte : les pouvoirs publics soucieux de moderniser les structures sanitaires du pays et d'assurer leur mutation, les élus locaux qui en tiraient prestige, le corps médical qui profitera des progrès technologiques, le personnel à travers une amélioration sensible des conditions de travail et bien sûr, au bout du compte, les malades eux-mêmes :

Au-delà des rivalités ou des contradictions internes secondaires, une convergence d'intérêts a ainsi poussé au développement de l'institution.

Cette époque constitua pour le directeur, alors plus bâtisseur que gestionnaire, une sorte d'âge d'or. Monarque dont la fonction n'était pas véritablement contestée dès lors qu'il prouvait son efficacité, seul détenteur d'une décision globale de l'établissement, il exerça son

autorité avec le seul souci d'équilibrer le poids des différents acteurs internes. Peu confronté d'une manière générale aux organisations syndicales (1), il dut surtout composer avec le pouvoir médical, affaibli toutefois par son éclatement, en plusieurs féodalités rivales.

S'il a incontestablement permis de répondre globalement aux besoins sanitaires de la population, un tel système avait ses limites :

- il développa une politique d'hospitalo-centrisme discutable,
- il entraîna, du fait de l'autonomie des établissements hospitaliers et en l'absence d'une planification sanitaire, des disparités géographiques choquantes,
- il ne s'accompagna pas d'une rigueur de gestion à laquelle les directeurs d'hôpitaux étaient alors peu préparés et dont les instruments techniques n'existaient pas (2).

La crise économique déclenchée par les chocs pétroliers ainsi que les menaces pesant sur l'équilibre financier de la sécurité sociale, vont en tout état de cause mettre un terme à cette dynamique. De plus en plus préoccupé par la maîtrise des coûts hospitaliers, le gouvernement va s'engager sur la voie d'une rationalisation des structures sanitaires (loi du 31 décembre 1970) et alourdir très sensiblement le poids d'une tutelle jusqu'alors plutôt discrète et compréhensive : progression limitée des prix de journée, réduction des créations d'emploi, contrôle des investissements. Toute initiative va être ainsi retirée au conseil d'administration, ce qui va restreindre d'autant les possibilités d'action du directeur auquel on ne manquera pas de rappeler à l'occasion qui l'a fait roi !

Ce dernier se voit ainsi assez brutalement contraint de se transformer en gestionnaire chargé d'appliquer, au mieux des intérêts conjugués de l'hôpital et de la sécurité sociale, des directives précises élaborées au niveau national.

La reconversion est d'autant plus difficile que les médecins hospitaliers continuent, au nom des intérêts des malades

(1) Là comme ailleurs, les organisations syndicales n'ont pu développer réellement leur action qu'à partir des accords conclus à la suite des événements de mai 1968.

(2) L'Ecole nationale de la Santé publique qui assure la formation professionnelle initiale des cadres de direction hospitaliers n'a été créée qu'en 1960. L'informatique a été introduite très tardivement, et d'une façon mal adaptée, dans les hôpitaux. Le principe de l'analyse et du contrôle de gestion a eu également beaucoup de difficultés à s'imposer.

LES ÉTABLISSEMENTS par taille et par catégorie en 1978

Catégorie d'établissement	Nombre d'établ.	Nombre de lits
Assistance publique de Paris	1	36 681
Centres hospitaliers régionaux	28	87 191
Centres hospitaliers et centres hospitaliers généraux	174	144 141
Hôpitaux et centres hospitaliers spécialisés	320	119 904
Hôpitaux locaux et ruraux ..	365	55 188
Total	888	443 105

LE PERSONNEL effectif au 31 décembre 1980 (1)

Médecins et biologistes (temps plein et partiel)	42 598
Ensemble des agents en fonction ...	495 964

(1) Effectif en fonction au 31 décembre 1980 dans les hôpitaux publics de France métropolitaine (CHR, CHG, CH, H, HL).

Source : Bulletin statistique du ministère de la Santé.

et en arguant du continuel développement des techniques thérapeutiques ou de diagnostic, à développer leur activité de producteurs de soins. Il en résulte évidemment pour le personnel soignant une aggravation des conditions de travail.

Saisi de requêtes de plus en plus vigoureuses auxquelles il n'est plus en mesure de répondre faute de moyens, le directeur se trouve dans une position inconfortable. Il lui faut à la fois reconnaître son impuissance et la perte de son pouvoir et essayer d'engager ses interlocuteurs, souvent peu sensibles à ses arguments, vers une problématique nouvelle : comment soigner autrement en dépensant moins !

Vers une nouvelle forme de gestion

La régulation de l'activité et des dépenses de santé suppose, pour être réelle, que soient prises des mesures structurelles. Tel est l'objet des différents projets gouvernementaux qui concernent aussi bien la sécurité sociale que l'hôpital.

Quelles en seront les conséquences pour les directeurs d'hôpitaux ? Certains d'entre eux manifestent à cet égard une inquiétude non dissimulée en y voyant une double menace de nature contradictoire sous la forme, soit d'un retour de l'essentiel de leurs compétences vers le conseil d'administration, soit d'une intégration dans la fonction publique d'Etat, qui les mettrait au rang, dans les deux cas de figure, de simple exécutant dénué de tout pouvoir.

La première hypothèse correspondrait en fait à un retour délibéré vers une forme de décentralisation extrême dont on peut penser qu'elle irait à l'encontre des objectifs poursuivis. De plus, chacun s'accorde à reconnaître la nécessité, au sein de l'hôpital, d'un exécutif responsable capable d'assurer en quelque sorte la continuité du service public.

La seconde hypothèse est plus réelle et les couloirs ministériels ont souvent résonné de l'écho d'une telle éventualité, du moins pour ce qui concerne les centres hospitaliers régionaux. Ce projet, qui serait plus maladroît qu'efficace, semble aujourd'hui abandonné.

S'il apparaît donc que la fonction de directeur d'hôpital n'est pas discutée et que sa nature même sera sauvegardée, il n'en est pas moins vrai qu'elle ne s'exercera plus dans les conditions du passé. On ne peut en fait que s'en réjouir.

Cela signifie en effet que l'hôpital, jusqu'alors lieu clos figé par des pesanteurs internes et des habitudes jamais remises en cause, est en train de vivre sa deuxième révolution. Il commence à s'ouvrir vers l'extérieur ; ses missions s'élargissent en même temps que certaines de ses finalités traditionnelles font l'objet d'un nouvel examen.

Dans les services, personnels et malades aspirent, plus ou moins confusément, à d'autres formes d'organisation du travail pour les uns, à d'autres conditions de prise en charge pour les autres.

Mais surtout le formidable pari de réduire les coûts hospitaliers sans pénaliser la qualité des soins impose une réflexion commune ; la définition concertée d'objectifs précis au regard d'une évaluation constante des résultats obtenus, des modes éclatés de gestion, et conduit à la responsabilité de chacun.

Il en résulte nécessairement :

- une possibilité réelle d'expression de l'ensemble des acteurs de l'institution, usagers compris quels que soient pour ces derniers les délicats problèmes de représentativité que cela pose ;
- un renforcement, voire une transformation, des différentes structures consultatives : commission médicale consultative, comité technique paritaire, comité d'hygiène et de sécurité ;
- à partir d'un budget annuel négocié, une décentralisation interne de la gestion que les futurs départements médicaux rendront possible et à laquelle des moyens informatiques étendus et plus précis aideront.

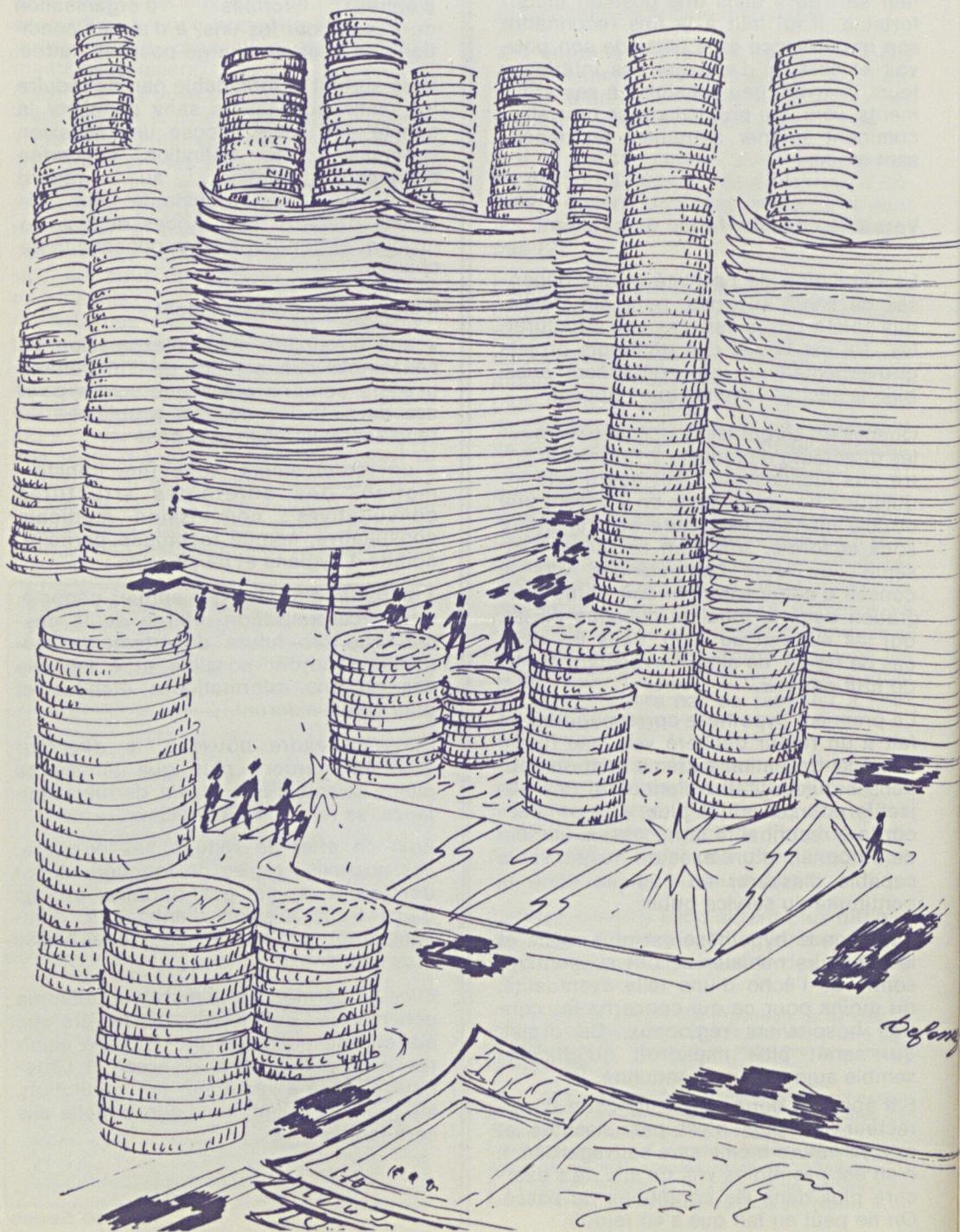
Dans ce cadre nouveau, le directeur d'hôpital gardera plus que jamais sa pleine raison d'être et, en dernière instance, sa fonction de décideur.

Loin en effet de réduire ses pouvoirs, ces nouvelles règles de fonctionnement donneront à ce gestionnaire chargé d'une triple mission d'animation, d'impulsion et de coordination, une assise plus solide.

Elles lui permettront d'établir la politique générale de l'établissement à travers une élaboration collective de nature à éclairer, et à mieux faire accepter, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'institution, les grandes orientations sur laquelle elle sera fondée.

DÉCENTRALISER L'URBANISME

par Serge Pesce



L'urbanisme, on le sait, a subi depuis plus de vingt ans, les excès du centralisme.

Au lendemain de la guerre, le premier grand dessein du gouvernement français a été de reconstruire l'outil de production économique. Le second fut la mise en place d'une importante politique nationale du logement, qui a pris toute son ampleur dans les années soixante.

De cette période datent les sociétés d'économie mixte et, à travers elles, l'assujettissement de l'urbanisme à des pouvoirs monopolistes centralisés : l'Etat, la Caisse des Dépôts, Indosuez, Paribas et leurs filiales.

Les collectivités locales assujetties aux sociétés d'économie mixte

L'objectif annoncé des sociétés d'économie mixte était de servir d'auxiliaires aux collectivités locales dans la mise en œuvre de cette politique du logement (1).

L'hypothèse était qu'aucune administration d'Etat, ni aucun service communal n'en étaient capables... Mais on peut vérifier surtout les résultats de leur intervention : désengagement financier de l'Etat au bénéfice de sociétés privées qui firent les gros profits que l'on sait ; intervention des pouvoirs financiers dès le début du processus de production du logement ; privatisation des décisions urbaines, au détriment de la consultation démocratique ; tout ceci enfin devait accélérer la concentration du secteur du bâtiment et des travaux publics.

C'est dans ce contexte que se constitua, par exemple, l'empire Paribas. Vers 1960, cette banque créait deux filiales qui devaient assister les collectivités locales financièrement, administrativement, techniquement : la SACI pour la construction, la SAREF pour l'aménagement (ZUP, ZAC, rénovation...).

Des sociétés d'économie mixte furent créées pour assurer le relais dans une centaine de collectivités locales, essentiellement des grandes villes.

En droit, les communes disposaient de la majorité du capital social, et du pouvoir de décision. En fait, les sociétés d'éco-

(1) Rappelons les principales caractéristiques des sociétés d'économie mixte : statut privé des sociétés anonymes, association de capitaux publics et privés d'une part et de personnes morales de droit public (Etat, communes) avec des personnes juridiques de droit privé (banques notamment) d'autre part.

nomie mixte n'étaient que des paravents locaux pour le groupe central (2).

Lorsque des études étaient présentées au conseil d'administration local de la SEM, leur forme de produit fini et la réelle compétence des professionnels qui les exposaient, laissaient les élus désarmés.

Quand certains d'entre eux souhaitaient que les dossiers soient ouverts, et que des débats démocratiques soient organisés sur les choix urbains, ils se mettaient en illégalité : c'est ce que fit remarquer il y a quelques années le préfet de Paris à un conseiller municipal de la capitale, qui voulait informer ses collègues du conseil municipal, des chiffres dont il avait connaissance en tant que membre du conseil d'administration de la fameuse SEMAH (Société d'Economie mixte d'Aménagement des Halles).

En même temps fonctionnait le *centralisme public*. Le schéma développé par Paribas a été strictement parallèle à celui de la Caisse des Dépôts et Consignations qui, à travers la SCET et la SCIC contrôlait environ 90 SEM de construction et 70 SEM d'aménagement.

Selon les intentions de leurs initiateurs, les sociétés d'économie mixte ne devaient avoir qu'une mission provisoire : vingt ans après on s'aperçoit qu'elles ont donné naissance à une immense structure para-administrative omniprésente dont les organes « décentralisés » ne sont que des antennes déconcentrées d'un pouvoir central.

Les conditions d'un urbanisme local et décentralisé

Les perspectives ouvertes par la nouvelle politique de droits et libertés accordés aux collectivités locales doivent s'appuyer sur plusieurs éléments :

- une plus grande responsabilité des élus locaux ;
- de nouveaux moyens financiers ;
- le développement de moyens d'études locaux ;
- une nouvelle pratique démocratique .

(2) La présidence était assurée par un élu local, mais toutes les activités étaient exercées dans les bureaux parisiens du 50 avenue Daumesnil. Hormis de rares emplois locaux d'exécution, le plus souvent subalternes, la S.E.M. ne possédait aucun moyen de définir une politique propre aux réalités locales, mais était livrée aux techniciens financiers. Qui croira en effet que c'est pour mieux appréhender les réalités et besoins locaux et non pas pour mieux préserver les intérêts de Paribas que la même personne, ayant son bureau au siège de la SAREF à Paris est directeur des sociétés de Cholet, Cherbourg, Val d'Isère et du Pontet dans le Vaucluse ?

RESPONSABILITE LOCALE. L'asservissement de l'urbanisme à un système centralisé n'a pu survivre et s'exercer qu'avec un personnel politique qui concevait ses mandats électifs comme des fonctions de notables. Ce système permettrait en effet l'établissement d'un système clientéliste de relations privilégiées avec le « pouvoir », la fréquentation de « hauts fonctionnaires parisiens » qui voyaient passer sur leurs bureaux toutes les opérations de province, la négociation avec « les financiers ».

La disparition de ces élus-notables qui ont dominé la vie politique d'après-guerre permet de plus en plus l'apparition d'élus militants pour lesquels l'action politique correspond d'abord à une action quotidienne et permanente avec la population qu'ils représentent.

Par ailleurs sur le plan du droit, la responsabilisation accordée à ces élus par la loi ne permettra plus le retranchement derrière des autorités administratives ou financières supérieures.

Il en sera donc ainsi de l'autorisation ou du refus des permis de construire, mais aussi de l'engagement et de la définition des opérations de développement urbain (lotissements, Z.A.C., restauration immobilière). Cela sera surtout fondamental pour la définition des politiques urbaines dans les P.O.S. qui seront directement rendus publics par le vote du conseil municipal et pour lesquels le débat public ne devrait plus pouvoir être esquivé. Cette responsabilité directe accordée aux élus leur supprimera tout écran vis-à-vis de la population, et chaque citoyen saura désormais à qui il devra l'existence ou l'absence d'équipements de son quartier.

FINANCES LOCALES. La débudgétisation des efforts de l'Etat en faveur de l'urbanisme et du logement n'avait pu se réaliser que grâce au relais assuré, moyennant rémunérations des capitaux investis, par les groupes bancaires publics et privés.

C'est au travers de la réforme de la fiscalité locale que l'Etat devra reconnaître aux communes les moyens financiers d'assumer pleinement leurs nouvelles responsabilités et les conséquences de leur choix d'urbanisme.

Il est indispensable que soit attribuée aux finances locales une partie de plus en plus importante des ressources fiscales les plus liées à l'accroissement de la richesse nationale (imposition indirecte et sur le revenu).

L'établissement d'un impôt foncier devrait également apporter de nouveaux moyens aux collectivités et leur permettre de récupérer les investissements publics dont bénéficient les propriétaires.

La question posée en matière financière est simple : l'urbanisme - conception, réalisation et gestion du cadre de vie des citoyens - est-il un droit reconnu à tous, ou doit-il être maintenu dans le système de la concurrence ?

Est-il réducteur d'inégalités sociales ou doit-il satisfaire aux lois de la rentabilité ? Si l'économie mixte est un progrès dans les secteurs économiques et commerciaux, son maintien, et son développement, comme certains semblent l'enviesager, affirmeraient un recul dans le domaine de la satisfaction des besoins collectifs et sociaux, que seuls *les finances et le service publics* peuvent garantir.

ÉTUDES LOCALES. L'urbanisme normatif des trente dernières années est né d'un perfectionnisme administratif et a engendré des procédures technocratiques qui ont favorisé la prise du pouvoir par ces groupes de pression très limités. La mise en œuvre d'un urbanisme plus proche des habitants et de leurs besoins doit engendrer des pratiques professionnelles fondamentalement différentes : nécessitant moins de connaissances technocratiques des ZUP et des ZAC, mais imposant une plus grande immersion dans la réalité sociale et économique des projets.

Seules des équipes professionnelles indépendantes, directement et indirectement, de tous pouvoirs autres que locaux, permettront *l'émergence de politiques urbaines vraiment locales*.

Les conséquences devront en effet être tirées des tutelles techniques qu'imposent aux communes les structures étatiques, para-étatiques ou attachées aux pouvoirs bancaires.

Pour le secteur public notamment, la disproportion actuellement observée en faveur de l'Etat et au détriment des collectivités locales devrait être inversée pour que les élus locaux puissent enfin disposer en permanence de structures insérées dans la réalité quotidienne de la vie communale ou intercommunale.

Cela suppose que dans le contexte d'une libre nomination par les maires, ces professionnels puissent bénéficier des garanties d'indépendance offertes par un statut ouvert aux différentes disciplines qui participent à l'urbanisme :

l'architecture, l'économie, la géographie, l'ingénierie, la sociologie...

Il devrait en particulier être mis un terme au monopole dont bénéficient actuellement dans la fonction publique d'Etat les ingénieurs censeurs et réalisateurs de l'urbanisme fonctionnaliste et productiviste.

DÉMOCRATIE LOCALE. L'une des dispositions importantes de la nouvelle politique de l'urbanisme réside dans la définition de *projets de quartiers*. Cela devrait permettre tout particulièrement le débat public entre les élus locaux et les habitants.

Les comités de quartier devraient enfin connaître un développement important où pourra s'exercer le nouveau militantisme du cadre de vie. Leur action ne pourra toutefois se populariser, et dépasser le champ clos de quelques intellectuels professionnels de l'aménagement, que s'il est mis un terme à la complexité délibérée des textes et des procédures qui réservent leur maniement à un quarteron d'experts financiers, politiques ou urbanistes qui en usent ou abusent à leur profit.

Le juridisme exorbitant des textes sur les Z.A.C. par exemple, les tutelles pointilleuses sur les actes administratifs locaux, l'utilisation massive de capitaux bancaires, devraient laisser la place à une simplification des règlements, à la clarification des débats locaux, à la transparence de l'usage de l'argent public. Il faut que chaque décision prise le soit vraiment après un débat public et que les conditions de son application soient également rendues publiques.

Les nouvelles dispositions prescrites pour les études d'impact et les enquêtes publiques vont dans ce sens. La représentation des minorités au sein des conseils municipaux était également indispensable à l'exercice de cette nouvelle démocratie.

Informés des projets le plus tôt possible les habitants pourront mieux en percevoir les conséquences, élaborer des propositions différentes et solliciter pour cela les moyens nécessaires (subventions pour payer des professionnels compétents ou mise à disposition de personnel qualifié).

Un débat pourrait ainsi naître, relayé par les moyens d'information et permettre

que la décision soit prise en toute connaissance de cause. Il en serait fini pour toutes les opérations locales des choix faits par M. le Maire, sous réserve de l'accord de M. le Préfet, de M. le Trésorier Payeur Général ou de M. le Directeur Départemental de l'Équipement...

Un terme serait aussi mis aux décisions prises dans le secret des conseils d'administration privés des S.E.M. où se choisissent les plans masse, où se programment les écoles, où se repoussent les décisions de réaliser les espaces verts ou terrains de jeux...

L'institutionnalisation de ces débats a été formalisée depuis longtemps en Italie et notamment à Bologne (1). Trois structures fondamentales en permettent l'expression :

des conseils de quartier désignés par le conseil municipal et chargés de préparer la planification du quartier et d'assumer la gestion et l'animation de ses équipements publics et des services communaux correspondants ;

des commissions de travail associant, pour un secteur d'intervention déterminé, des conseillers de quartier, mais aussi des représentants, d'institutions, d'associations, et des individus ;

des assemblées de quartier ouvertes à la participation de tous les citoyens résidant ou travaillant dans le quartier.

Au-delà de la mise en œuvre ponctuelle de techniques de communication (conférences, expositions, enquêtes, sondages, débats...) ce formalisme offre l'avantage de la reconnaissance officielle du citoyen interlocuteur face à l'élu décideur.

C'est d'abord au niveau du voisinage que chacun peut s'approprier sa ville, se sentir responsable de son développement. Dès aujourd'hui des associations de quartier existent, mais aussi des associations de consommateurs qui posent le problème des transports, de leur coût et de leur organisation, des associations de parents d'élèves qui constatent l'inadaptation de leur école, des associations de locataires qui revendiquent un environnement soigné, etc.

La décentralisation de l'urbanisme facilitera la clarification des conflits, précisera les enjeux des projets urbains, mais c'est sur chacun de nous que repose vraiment la réussite d'une cité conçue pour les besoins de tous.

(1) Voir *Métropolis* n° 22 d'octobre 1976. Voir aussi le livre de Cervellati, Scannavini, de Angelis : *La Nouvelle culture urbaine*, Seuil, 188 p. (1981).

POUR L'HABITAT SOCIAL

par Edmond Salque

Permanent national des offices publics d'HLM.

Le mouvement HLM est en principe décentralisé, ayant reçu dès l'origine une structuration fédérative, qui regroupe par « famille » les différents organismes présents à l'échelon local, avec leur autonomie d'action.

Mais ces différents organismes ne peuvent que mettre en œuvre la politique du logement social dont le financement est assuré par des crédits publics : budget de l'Etat pour le financement principal, et éventuellement des régions, départements et communes pour le financement complémentaire.

Les récentes mesures de décentralisation administrative et notamment les transferts de compétences entre l'Etat et les collectivités territoriales influenceront donc directement les organismes d'HLM.

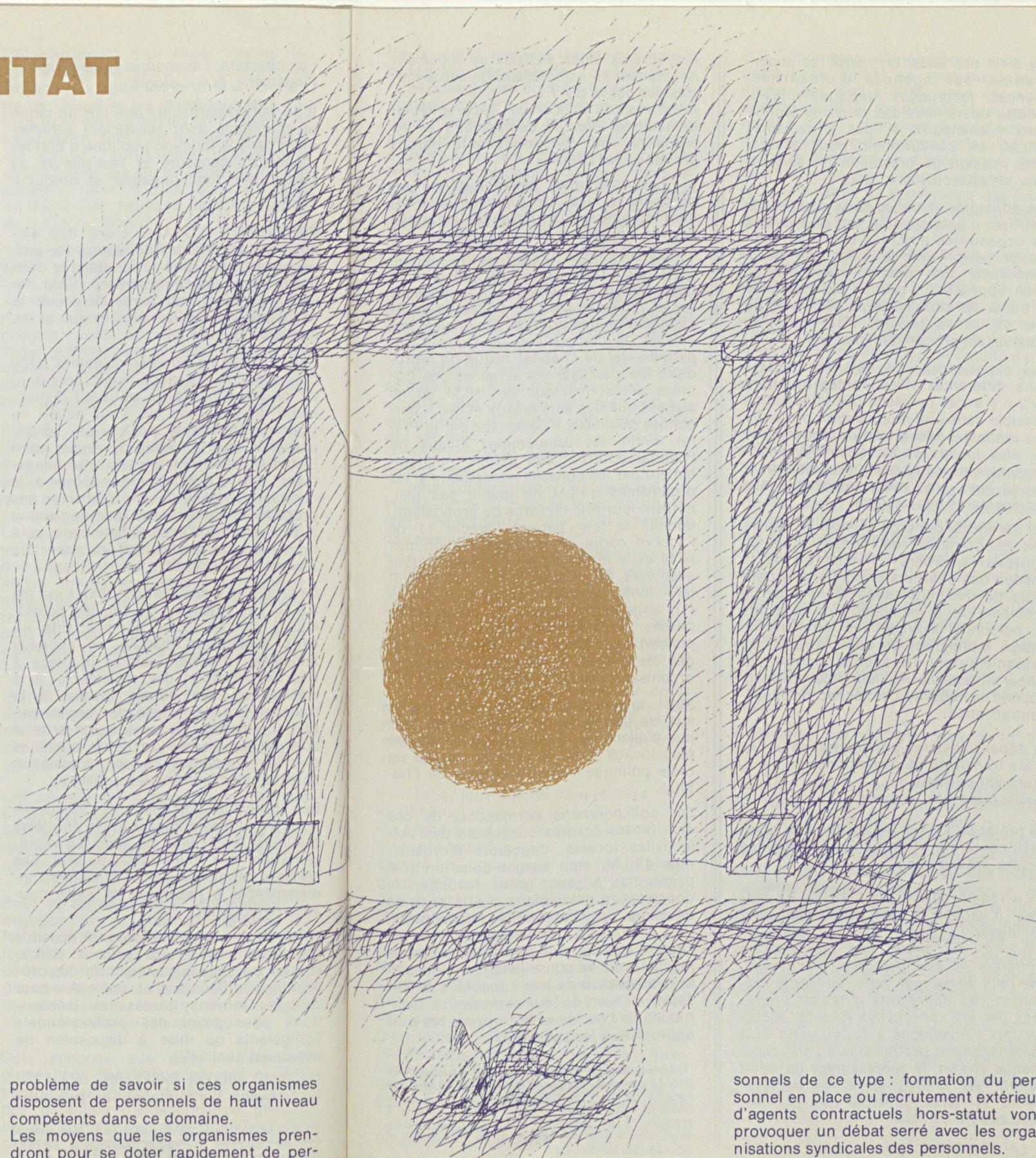
La définition des besoins en logements, la planification des programmes de travaux et la répartition des fonds publics devraient être décentralisées à l'échelon local. Encore faudra-t-il, pour qu'il s'agisse d'une véritable décentralisation, que le pouvoir d'Etat ne soit pas purement et simplement transféré aux élus locaux et à leurs conseillers techniques, mais que de véritables mécanismes de concertation-participation soient mis en place et fonctionnent effectivement.

Cela supposera certainement de la part des collaborateurs permanents des élus politiques que sont les cadres de direction des collectivités territoriales, établissements publics, organismes d'HLM, et aussi des fonctionnaires des services extérieurs de l'Etat, une évolution des mentalités allant dans le sens de l'acceptation d'une certaine remise en cause des compétences techniques érigées en certitudes absolues.

La volonté des organismes d'HLM d'être des « généralistes de l'habitat », des « aménageurs » au service des collectivités locales comme partenaires privilégiés leur permettant d'assumer leurs nouvelles attributions en matière d'urbanisme et d'aménagement du territoire, pose le

problème de savoir si ces organismes disposent de personnels de haut niveau compétents dans ce domaine. Les moyens que les organismes prendront pour se doter rapidement de per-

sonnels de ce type : formation du personnel en place ou recrutement extérieur d'agents contractuels hors-statut vont provoquer un débat serré avec les organisations syndicales des personnels.



N'y a-t-il pas aussi un risque de *superposition* des agences d'urbanisme, agences techniques départementales, cellules opérationnelles, services techniques municipaux et des organismes d'HLM, en concurrence, pour assurer cette mission de prestation de services pour les collectivités locales ?

Les difficultés actuelles de la *gestion* des quartiers d'habitat social ont déjà amené les organismes d'HLM à mettre en œuvre, en liaison avec la collectivité locale concernée, une gestion décentralisée pour rapprocher la gestion des locataires et traiter les problèmes au plus près du lieu où ils se posent, c'est-à-dire du quartier, du groupe d'immeubles.

Des expériences ont déjà été tentées dans différentes villes, toutes montrant qu'il n'y a pas de réelle décentralisation possible sans *une modification profonde des modalités d'exercice du pouvoir par les élus locaux et les techniciens responsables* de cette gestion, pour redonner là aussi une place importante aux représentants des usagers.

Qu'il s'agisse donc de la mise en œuvre des programmes de construction de nouveaux quartiers d'habitat ou de la gestion des quartiers existants, une politique de décentralisation réelle pose le problème de la délégation de pouvoirs au personnel exerçant les fonctions de cadres techniques ou administratifs. De la manière dont ces agents pourront assumer et assumeront leur rôle nouveau, dépend la réussite ou l'échec de la décentralisation.

La décentralisation administrative et les transferts de compétences devraient permettre l'expression des usagers

Le projet de loi sur les transferts de compétences entre l'Etat et les collectivités locales prévoit que :

- *La région définit ses priorités en matière d'habitat. A cet effet, elle peut compléter l'aide de l'Etat par des subventions, des prêts, des bonifications d'intérêts ou des garanties d'emprunts. Elle peut également, pour faciliter la réalisation des opérations d'habitat proposées par les collectivités locales, accorder des subventions à l'acquisition et à l'aménagement des terrains à bâtir. Dans chaque région, le représentant de l'Etat répartit les crédits entre les départements, en tenant compte des priorités régionales ».*

46 • Le département peut financer et attri-

buer toutes aides sociales au logement notamment en complément de celles dsi-tribuées par la C.A.F....

Il est institué un Conseil départemental de l'habitat dont la composition et les modalités de fonctionnement deront précisées par décret ».

- *« Les communes peuvent définir un programme local de l'habitat déterminant les opérations prioritaires ainsi que l'action en faveur des mal-logés et des catégories défavorisées ».*

Dans ce texte, rien n'est dit sur la consultation du *Conseil économique et social régional* pour la définition et la planification des priorités régionales. Par ailleurs, la composition du *Conseil départemental de l'habitat* risque de reproduire les insuffisances actuelles des Comités départementaux des HLM où ne siègent que des élus locaux et des « personnes qualifiées » désignées par le Préfet. Enfin, les *programmes locaux de l'habitat* pourront être définis unilatéralement par les conseils municipaux si les organismes d'HLM ne jouent pas pleinement leur rôle de force de proposition, comme le leur permet l'article 11 de l'accord cadre signé entre l'Union des HLM et le ministère du Logement, pour aller vers des « *plans locaux de l'habitat* » (noter la différence de formulation (1)) sous forme d'accords contractuels passés avec les communes après une concertation entre les maîtres d'ouvrages, les usagers, et les représentants des organisation socio-professionnelles.

Ainsi, tout le dispositif du projet de loi sur les transferts de compétences permet d'aller vers un monopole de fait des élus locaux dans la mise en œuvre de cette politique « décentralisée » de l'habitat.

Les collaborateurs permanents de ces élus locaux (cadres supérieurs des collectivités locales, directeurs d'organismes d'HLM, etc.) auront donc un rôle primordial à jouer pour favoriser la concertation préalablement à la prise de décision par l'assemblée délibérante. Cela supposera bien entendu qu'ils acceptent une certaine remise en cause de leur pouvoir de conseillers techniques et la relativisation de leur capacité à définir seuls, au nom de leur compétence technique, les besoins et les moyens les plus appropriés à les satisfaire.

(1) L'idée de plans locaux de l'habitat a été avancée pour la première fois par le mouvement HLM à son congrès de Lyon, en juillet 1981. Ces plans serviraient à évaluer pour 3 ou 4 ans les actions à conduire, à en chiffrer le coût, à en vérifier les moyens et à fixer des règles du jeu communes et des objectifs de résultat.

De la même manière les *fonctionnaires supérieurs des services extérieurs de l'Etat*, chargés du contrôle technique des dossiers devront faire preuve également de la même attitude pour ne pas substituer aux lourdeurs de la circulation des dossiers dans les ministères, le pointillisme de contrôleurs tâillons connaissant tous les détails de la réalité locale sur le terrain et épiluchant les dossiers jusque dans leurs moindres détails.

Lors d'un colloque sur le thème « participation et urbanisme » tenu à La Baule en 1976, François Bloch-Lainé avait analysé le jeu possible de contre-pouvoirs s'équilibrant entre les *élus*, leurs *conseillers techniques* et les *militants socio-professionnels* et usagers :

« Les élus on besoin des militants pour se défendre contre les techniciens,
— pour être sûrs de percevoir les besoins réels par d'autres voies que celles des services,

— pour mettre en question les certitudes techniciennes,

— pour contrebalancer l'influence qu'ils subissent de la part de leurs collaborateurs permanents, pour s'en libérer à certains égards.

« En sens inverse, les techniciens ont besoin des militants pour se défendre contre la tendance trop fréquente des élus,

— à servir trop exclusivement leurs clientèles électorales propres, en négligeant ou sacrifiant les intérêts des autres catégories de la population,

— à sacrifier le long terme au court terme sur lequel ils seront jugés par l'opinion et par le corps électoral, lors des consultations les plus prochaines. (2) »

Pour jouer leur rôle de généralistes de l'habitat, d'aménageurs, les organismes d'HLM auront besoin d'agents qualifiés.

Encore une fois, pour être en mesure d'assumer une tâche nouvelle, et comme cela s'est déjà produit dans le passé (mise en place de l'informatique, des antennes de gestion décentralisée, mise en œuvre des travaux de réhabilitation des immeubles anciens, notamment les travaux d'isolation thermique et acoustique), les organismes d'HLM vont procéder, avec l'aide financière de l'Etat, au recrutement extérieur de personnels contractuels hors-statut, hautement qualifiés, plutôt que de promouvoir une politique de formation des agents en place.

Entre dans cette logique le recrutement de

200 « monteurs d'opérations » que les organismes d'HLM se sont engagés à embaucher d'ici à 1985, avec une subvention de l'Etat de 100 000 F par agent recruté. Ces « monteurs d'opérations », qui doivent être de jeunes professionnels ayant au moins un an d'expérience, avec une formation d'un niveau supérieur, auront pour tâche de promouvoir des opérations de construction de qualité s'inscrivant dans l'urbanisme local.

Le manque de prospective, en matière de formation professionnelle, de la part des responsables de la gestion du personnel devient une constante que la CFDT a maintes fois dénoncé, mais elle n'arrive pas à convaincre les employeurs et les cadres de direction de l'utilité d'un plan de formation pluri-annuel des agents en fonction.

Pas de gestion décentralisée réelle sans délégation de pouvoirs.

De nombreuses expériences de gestion décentralisée ont démarré ces dernières années dans les offices et sociétés d'HLM. Celles qui ont été poussées le plus loin, notamment dans les quartiers populaires de grands ensembles d'habitation où se posaient de graves problèmes de cohabitation, de violence et de détérioration du cadre bâti et qui ont fait l'objet d'une analyse détaillée dans un groupe de travail spécialisé de la commission Dubedout sur « l'avenir des quartiers d'habitat social » permettent de tirer quelques enseignements intéressants.

A Marseille, par exemple, dans les 13^e et 14^e arrondissements, les quartiers Nord de la ville où se sont déroulés des « incidents » graves, le maire de Marseille « a voulu marquer sa volonté politique de déléguer une partie de son pouvoir sur une partie de la ville, afin d'assurer une meilleure cohérence dans les décisions et une efficacité accrue des interventions, qu'elles soient propres à la ville, ou en liaison avec une série de partenaires extérieurs (1). Un adjoint au maire a reçu délégation pour intervenir de manière horizontale sur ces deux arrondissements. Il est entouré d'une équipe permanente dont le responsable a reçu également délégation de la part du Secrétaire général de la ville. Cette décision va immanquablement modifier l'exercice traditionnel des délégations données à tel ou tel élu... Une nouvelle dynamique a été lancée. Les services

(2) Cité par Michel Lachambre dans un article de la revue « H » n° 69 de décembre 1981, page 41.

(1) Cf. M. San Marco, député des Bouches-du-Rhône, chargé de mission auprès du maire de Marseille, dans la revue « H », n° 69, décembre 1981.

municipaux sont mieux coordonnés et pour le moment les efforts entrepris ont permis d'éviter les explosions spectaculaires... »

D'après ce que nous en savons, l'expérience mise en œuvre à Marseille ne baigne pas encore dans l'huile, à cause des réticences de certains élus politiques et des difficultés à obtenir des services municipaux un véritable transfert des pouvoirs de décision des services centraux vers les quartiers concernés. Les difficultés financières ne permettent pas non plus de concrétiser toutes les promesses faites aux locataires.

Il n'en reste pas moins que le train est sur les rails, la liaison entre l'antenne municipale et celle de l'office d'HLM avec les autres administrations ou services publics a déjà permis des réalisations intéressantes.

A Grenoble, où le même type d'expérience existe depuis plusieurs années, les camarades de la CFDT qui y participent font l'analyse suivante :

« L'intervention publique dans ces quartiers doit s'organiser autour de trois secteurs ayant chacun son rôle, ses moyens, son autonomie ;

— un responsable politique unique, élu municipal dans la plupart des cas, clairement mandaté, présent habituellement sur le quartier, disposant de moyens réels (direction de l'ensemble des services et des personnels et maîtrise financière globale de l'opération) ;

— participation démocratique et collective des habitants dans le respect des solidarités existantes et sur des objectifs clairs. Les relations entre le responsable politique du quartier et les habitants organisés doivent être régies par la négociation ;

— intégration de l'ensemble des services publics du quartier sous la responsabilité de l'élu politique. Cette intégration devrait couvrir l'éventail le plus large possible d'activités et d'organismes pour aboutir à une unité d'intervention sur le quartier tout en sachant qu'il faut du temps pour cela ».

On le voit, les conclusions auxquelles aboutissent les camarades CFDT de Grenoble posent de gros problèmes de pratique professionnelle : pluridisciplinarité des compétences, décloisonnement du partage des tâches en fonction du grade hiérarchique notamment. Ce n'est pas facile, mais ce sont les conditions de la réussite.

VERS UNE FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Propositions de la fédération Interco et de l'UFFA-CFDT

Décentraliser, c'est amorcer un nouveau partage entre le central et le local. De difficiles problèmes de tutelle, de statut et d'emploi sont en jeu. Changer la relation à l'Etat, c'est inévitablement changer l'horizon, la pratique et parfois la définition du « fonctionnaire ». Une telle évolution ne peut se faire que progressivement, par confrontations et expérimentations. Voici des propositions de la fédération INTERCO, et de l'UFFA, Union CFDT des fédérations de fonctionnaires et assimilés.

Donner aux travailleurs des collectivités locales un meilleur statut pour mieux assurer leurs missions de service public est un impératif que plus personne ne conteste. Mais cette réforme doit pour nous être avant tout :

- un temps fort de *solidarité* en direction des bas salaires, des non-titulaires, des chômeurs ;
- un moyen de développer de *nouveaux rapports sociaux* et de responsabiliser l'ensemble des travailleurs des services publics locaux : mise en place de conseils d'atelier et de bureaux, de comités d'établissement ;
- l'acte de *reconnaissance de l'organisation syndicale* dans l'entreprise publique locale à tous les niveaux : section syndicale d'établissement, syndicat départemental, etc, par l'octroi de moyens appropriés et l'obligation de négocier.

Un nouvel espace de la fonction publique

Doivent faire partie de cette fonction publique « territoriale » : les agents com-

munaux, départementaux, régionaux, ceux des offices HLM et les sapeurs pompiers.

Les garanties fondamentales doivent être communes avec la fonction publique d'Etat : égalité d'accès aux emplois publics, garantie de l'emploi, liberté d'opinion, droit à la rémunération ; et les principes régissant les grilles indiciaires, droit à l'éducation permanente etc.

Les modalités d'application de ces droits et garanties doivent pouvoir être directement négociés avec les employeurs.

Aussi nous préconisons la création d'un établissement public national administré par des élus locaux et disposant du pouvoir réglementaire.

Un conseil supérieur de la fonction publique locale, composé paritairement d'élus et de représentants des travailleurs serait le lieu où se négocieraient les décisions concernant la fonction publique locale, hors tutelle des ministères.

Chaque région disposerait de structures identiques : un établissement public régional et un conseil régional de la fonction publique locale. La région doit être le

lieu majeur de gestion des personnels, dans le cadre de règles fixées nationalement.

Dans chaque établissement (villes, groupement intercommunal, départemental, office HLM, établissement régional, ou corps de sapeurs-pompiers), nous précisons :

- le maintien de commissions paritaires compétentes en matière individuelle (promotion, avancement, discipline...)

- la création de comités d'établissement, où les représentants élus des agents seraient majoritaires, dotés de budgets propres et de larges pouvoirs en matière

A PROPOS DU COMITÉ DES TECHNIQUES MUNICIPALES

■ Par décret du 26.3.1981 et arrêté du 6.1.1982, est institué auprès du ministre de l'Intérieur un *Comité des techniques municipales*. Il interviendra sur les enjeux techniques de la décentralisation, ou recherches, réalisations, réglementations mises en œuvre par les collectivités locales.

Il est composé de 28 représentants des ministères ou techniciens émanant des associations (désignés par l'Intérieur) et de cinq syndicalistes.

Voici les principaux thèmes de l'intervention du représentant de la CFDT (« Communaux »), sur les choix technologiques :

CHOIX TECHNIQUES ET CHOIX POLITIQUES SONT LIÉS.

« Les choix techniques ont des conséquences majeures sur l'organisation du travail : la constitution d'un nouveau bâtiment pour un centre technique municipal, l'informatisation des prêts dans une bibliothèque, impliquent des mutations dans l'organisation des services comme dans la définition des tâches de chacun.

La CFDT ne veut pas seulement « gérer » les conséquences de ces mutations.

Trop souvent également le recours à une nouvelle technologie sert de prétexte à la privatisation.

Le discours technique accaparé camoufle une concentration du pouvoir.

Les choix technologiques affaiblissent le service public : achat d'appareils inadaptés, absence de prise en compte des besoins des travailleurs et usagers. Dans combien de nos communes ne voyons-nous pas le maintien d'une comptabilité manuelle dans des services alors qu'il y a eu informatisation depuis plusieurs mois, voire des années ?

Ceci malgré de vaines demandes en information du personnel pour mieux dominer les nouvelles techniques.

Et bien que les agents des collectivités locales, cadres et non-cadres aspirent à un décloisonnement de leurs tâches et un travail en équipe, le fonctionnement hyperhiérarchique est toujours aussi pesant pour tous.

DROITS NOUVEAUX ET PRIORITÉS CFDT POUR LES NOUVELLES TECHNOLOGIES

La CFDT demande que soient prises en compte ses priorités revendicatives suivantes :

- l'emploi doit être au centre de nos préoccupations de même que l'amélioration du service rendu

- les évolutions doivent viser l'amélioration des conditions de travail des agents, en priorité sur les travaux les plus pénibles : égoutiers, fossoyeurs, balayages des rues, nettoyage des locaux, etc.

- la mise en place de nouvelles techniques doit se faire dans le cadre de droits nouveaux aux travailleurs :

Les travailleurs et leurs organisations syndicales doivent pouvoir peser sur les évolutions avant que les choix ne soient effectués.

Pour la CFDT, l'obligation de négocier doit porter autant sur l'organisation du travail, donc sur les problèmes technologiques, que sur les problèmes statutaire ou de salaires.

Les commissions paritaires doivent être saisies de tout projet de construction de nouveaux bâtiments, d'introduction de nouvelles machines et appareils et de tout projet de réorganisation du travail en résultant.

Plus encore, la mise en place de conseils de service et d'atelier devrait permettre d'associer au plus près les travailleurs à la conduite de ces mutations. » □

d'hygiène et de sécurité, d'organisation interne des services publics, de plan de formation, d'action sociale et culturelle.

La mise en place dans des unités de travail cohérentes, sous des formes à débattre, de conseils de service, devrait amener progressivement les agents à s'organiser collectivement pour décider de l'organisation de leur travail.

Le *recrutement* devra être inter-collectivités et placé sous la responsabilité de l'établissement public régional. Celui-ci pourra organiser les concours à divers niveaux : local, départemental, régional, suivant des règles, répétons-le, définies nationalement, mais appliquées avec des modalités adaptées localement par l'EP régional.

Suivant les procédures obligées, les élus prendront leurs agents, avec une certaine marge de choix, à l'intérieur des listes d'aptitude régionale, départementale et locale. L'établissement public national gèrera une bourse de l'emploi digne de ce nom, facilitant principalement la mobilité des cadres. Nous demandons la référence à des filières professionnelles, de préférence aux corps nationaux :

- pour éviter une gestion centralisée
- pour ouvrir une carrière linéaire à l'ensemble des travailleurs
- pour dépasser certaines divisions hiérarchiques (commissions paritaires inter-grades par filière)
- pour introduire la séparation grade / fonction.

En matière de *formation*, le conseil supérieur de la fonction publique locale aura pour tâche de définir les règles générales, et la péréquation des fonds.

Le centre de formation des personnels des collectivités locales sera régionalisé, et sa politique de gestion sera défini au conseil régional de la fonction publique locale.

Le département demeurera un champ géographique privilégié pour la mise en place des outils de cette gestion. Le comité d'établissement sera saisi du plan de formation et pourra engager des actions propres.

Enfin nous ne souhaitons pas reconstituer pour la fonction publique locale le système rigide des écoles de l'Etat et nous marquons notre préférence pour une collaboration de type nouveau avec l'Education nationale.

Décloisonner les cadres des collectivités locales

Il ne saurait y avoir de décentralisation réussie qui ne s'appuierait sur des cadres suffisamment nombreux, compétents, capables de fournir aux élus locaux le support technique permettant l'exercice de leurs nouvelles responsabilités. Pour jouer pleinement ce rôle, il importe que des rapports entre les élus et le personnel en général et les cadres en particulier soient clarifiés afin que les uns sachent expliquer clairement leurs objectifs et leurs choix aux autres.

Les cadres devraient pouvoir innover dans la pratique de la technologie de la gestion, de l'administration..., sans être amenés dans toutes les contraintes du modèle hiérarchique actuel.

Il faut qu'on puisse avancer, suivant la formulation même de l'Union Confédérale des Cadres CFDT vers « *le travail en équipes de cadres responsables collectivement d'un service* ».

De même les cadres devraient pouvoir « jouer le jeu », s'inscrire positivement dans un travail constructif avec le conseil d'atelier ou de service.

Il est grand temps de donner aux cadres des collectivités locales les moyens de rompre leur relatif isolement actuel.

Les cloisonnements actuels : technique, administratif, informatique, culturel... doivent être dépassés. Il faut sortir de cette situation qui fait que le statut gère actuellement autant des services que des hommes. Ce sera, avec la garantie de l'emploi, l'un des bénéfices majeurs de la séparation du grade et de la fonction.

Les droits d'expression des cadres doivent être pleinement reconnus. Le droit de se syndiquer, y compris jusqu'à la prise de responsabilités militantes, doit dépasser le stade actuel de liberté formelle.

La bataille de l'emploi concerne en plein les cadres comme les autres travailleurs. Ils doivent aussi bénéficier de la réduction du temps de travail, avec éventuellement des modalités propres (repos compensateurs, congés cumulables...); toute situation de dépassement horaire systématique doit supposer l'embauche de personnel supplémentaire.

LES ELECTIONS PRUD'HOMALES

■ Le bilan des élections prud'homales fait apparaître que dans cette difficile période de mutations, le taux de participation des salariés aux élections des Conseils de prud'hommes est resté satisfaisant, et que les organisations syndicales représentatives en sortent globalement renforcées.

Concernant la CFDT

Au cours de cette campagne, la CFDT s'est refusée à toute facilité. Elle n'a pas hésité à parler vrai en refusant la surenchère. Elle a placé résolument sa campagne dans la perspective de la construction de nouvelles solidarités et de l'adaptation du syndicalisme, en particulier à la réalité des PME. Cette démarche difficile et exigeante a été appréciée par de nombreux salariés qui, en votant pour la CFDT, lui ont permis de consolider ses positions et même de progresser légèrement.

En se penchant sur les chiffres, on constate que la CFDT gagne 60 000 voix, confirme sa deuxième place, et réduit son écart avec la CGT.

Elle confirme sa première place dans l'agriculture et est placée en deuxième position dans toutes les autres sections.

Par section, elle progresse dans l'industrie (1,1) et le commerce (0,1). Elle est stable dans les activités diverses (0) et dans l'encadrement (-0,3). Elle baisse légèrement dans l'agriculture (-0,20), du fait de la multiplication des listes présentées.

Elle est en tête dans les régions Alsace, Pays de la Loire, Bretagne, Basse-Normandie. Elle passe en deuxième position dans deux régions : Languedoc-Roussillon et Provence-Côte d'Azur.

Par contre, elle passe à la troisième place en Picardie et dans le Centre.

Elle progresse plus nettement dans les régions où elle était plus faible : Corse, Limousin,

Provence-Côte d'Azur, Languedoc-Roussillon.

Concernant les cadres

POUR CE QUI EST DES RÉSULTATS DANS LA SECTION ENCADREMENT. Malgré les difficultés et la surenchère de certains, la CFDT consolide très largement sa position de première organisation confédérée chez les cadres, dont un nombre important a été sensible au langage de la vérité et de la solidarité et progresse de 14 000 voix.

Le vote CFDT constitue donc une alternative au vote CGC, même si l'écart entre la CGC et la CFDT se creuse. En effet, deux organisations restent en liste.

D'une part la CGC, qui progresse au détriment de l'UGICT et de FO, ces deux dernières organisations constituant un petit pourcentage des gains CGC.

Deux raisons à cela :

- une inquiétude des Agents de Maîtrise, vis-à-vis du comportement CGT ;
- le profit qu'avait tiré FO de l'état de déliquescence de la CGC, en 1979, s'est retourné aujourd'hui contre elle ; la CGC récupérant les voix perdues trois ans plus tôt.

D'autre part, l'UCC qui maintient son pourcentage de 1979.

Dernière organisation, la CFTC progresse mais reste la plus faible confédération pour l'encadrement. De plus, son gain de plus de 2 % peut-être en partie imputé aux votes des électeurs de l'enseignement privé. Tous les enseignants votaient en 1982 dans le collège encadrement, ce qui n'était pas le cas en 1979.

SUR LA CGC. Il faut distinguer le gain encadrement et le gain en général.

Sur le gain encadrement. La CGC a mené une campagne visant à additionner les corporatismes et les mécontentements de tous ordres. Cela lui a rapporté un certain nombre de voix.

Aux reports de FO et UGICT déjà analysés précédemment, il faut ajouter la politisation extrême de la campagne CGC, qui a permis de capter le vote des cadres supérieurs, inscrits en 79 dans la section employeurs.

La conclusion est nette : + 5,45 %.

Sur le gain en général. Même si la CGC est la grande gagnante de ces élections, et si dans le futur, elle va en jouer, il faut relativiser cette victoire :

1. il y a un effet mécanique de la progression des voix en rapport de la progression des candidats (+ 176 %) :
2. lors du scrutin de 1979, la CGC n'avait pas préparé les Prud'hommes, étant absorbée par ses difficultés internes et son congrès ;
3. la composition de la section Encadrement n'incluait pas les techniciens, et agents de maîtrise dans le scrutin de 79.

Nous pensons donc que, le découpage encadrement 79 identique à celui de 82 aurait donné à la CGC 7 à 8 % des voix. Le gain réel estimé aujourd'hui ne se trouve qu'entre 1,6 % et 2,6 %.

Il faut constater que la politique agressive et corporatiste de la CGC a plu à des catégo-

ries ne faisant pas partie de l'encadrement, ces dernières s'ajoutant aux nombreux cadres croyant retrouver une « certaine identité » grâce aux leitmotiv CGC.

SUR L'UCC. Nous le redisons, notre politique du « parler vrai » dans une conjoncture difficile a été comprise par les cadres. L'UCC progresse dans la plupart des régions exceptées la Région Parisienne, la Franche-Comté, la Lorraine, la Haute-Normandie, la Picardie et la Provence-Côte d'Azur. Les pertes de la Région Parisienne pèsent largement sur notre score national où nous stagnons (perte négligeable de 0,3 %). Mais d'autres éléments ont joué en notre défaveur :

1. un plus grand nombre de cadres PME étaient inscrits à ce scrutin. Ils ne nous sont pas très favorables ;
2. un plus grand nombre de cadres supérieurs votent en 1982 dans le collège salariés, alors qu'ils étaient inscrits dans le collège employeurs en 1979 ;

3. les AM plus nombreux – nous l'avons déjà dit – ont profité à la CGC.

Pour conclure, il faut noter que l'UCC gagne 14 000 voix, et que son projet alternatif, le seul vraiment reconnu, fait d'elle nettement la deuxième organisation cadre.

Pour nous, ce maintien de notre force électorale, et ce gain relatif en tant qu'organisation alternative pour un autre projet cadre que celui de la CGC, est le fruit de réalités concrètes :

1. un discours sans démagogie ;
2. des propositions sérieuses et nombreuses (technologies, durée du temps, hiérarchie des salaires, etc.) ;
3. un discours confédéral accepté et qui prend les cadres comme entité transformatrice des périodes à venir.

Pour les résultats complets des élections prud'homales, voir le n° spécial de Syndicalisme Hebdo, 17 déc. 1982/(10 F) : « Une CFDT élargie et renforcée ».

ÉLECTIONS PRUD'HOMALES

Résultats par sections (Métropole)

	Industrie	Commerce	Agricult.	Act. div.	Encadr.	Total
CFDT . . .	23,5 (+ 1,1)	23,4 (0,1)	31,8 (- 2,0)	26,9 (-)	17,5 (- 0,3)	23,5 (+ 0,4)
CGT . . .	45,0 (- 5,1)	36,7 (- 5,7)	28,2 (- 2,7)	30,2 (- 5,1)	13,0 (- 4,0)	36,8
FO	16,7 (+ 1,1)	20,5 (+ 0,9)	21,9 (- 1,1)	21,4 (- 0,6)	11,7 (- 2,3)	17,8
CFTC . .	6,8 (+ 1,0)	9,5 (+ 2,1)	9,2 (+ 1,8)	11,9 (+ 1,1)	9,1 (+ 2,4)	8,5
CGC . . .	5,6 (+ 3,9)	5,8 (+ 4,2)	2,9 (+ 2,6)	4,9 (+ 4,1)	41,5 (+ 5,5)	9,6

RÉSULTATS « CADRES » TOUS SECTEURS

	Exprimés	CFDT		CGT		FO		CFTC		CGC		FEN		DIVERS	
		Voix	%	Voix	%	Voix	%	Voix	%	Voix	%	Voix	%	Voix	%
Fonction (I) publique (catégorie A)	311 964	54 153	17,40	23 103	7,40	28 215	9,00	4 884	1,60	29 176	9,40	128 542	41,20	43 891	14,00
Prud'hommes 1982	891 125	156 111	17,51	115 829	12,99	103 871	11,65	81 445	9,13	369 376	41,45	—	—	64 493	7,24
TOTAL « CADRES »	1 203 089	210 264	17,48	138 932	11,55	132 086	10,98	86 329	7,18	398 552	33,13	128 542	10,68	108 384	9,01

N.B. La population des personnels communaux, des ouvriers de la Défense des personnels hospitaliers publics n'est pas prise en compte, les élections syndicales se déroulant avec un collège unique.

(1) FONCTION PUBLIQUE : chiffres du rapport annuel 1981 « Fonction Publique 81 » – Doc. Française, sur les élections aux commissions paritaires pour 1978-80. (Y compris les 223 137 enseignants de catégorie A).

QUEL DÉVELOPPEMENT INDUSTRIEL ?

Nous reparlerons bientôt de politique industrielle, reprenant les thèmes abordés le 9 novembre, à la maison de la Chimie par Edmond Maire et Pierre Vanlerenberghe. Voici quelques points de leurs interventions, ceux qui invitent les cadres CFDT à s'impliquer dans le débat sur les choix industriels et leurs conditions sociales, à l'heure des lois Auroux.



Pierre VANLERENBERGHE, rappelant le droit de propriété que s'est arrogé le patronat, devenu en quelque sorte le « parti de l'entreprise », affirmait :

« L'entreprise, c'est aussi notre affaire. Nos lieux de travail, ce sont aussi nos entreprises. On a trop souvent laissé faire l'assimilation Patronat et Entreprise. Il y a deux acteurs principaux dans l'entreprise, qu'elle soit privée ou publique : l'entrepreneur (qu'il soit individuel ou collectif), les salariés. Chacun participe à la vie de l'entreprise.

Certes, il y a des conflits liés au mode de propriété, au mode de décision de l'investissement, au type de pouvoir.

Mais l'entreprise est une affaire qui regarde les deux acteurs. C'est pourquoi la CFDT veut en faire un lieu de négociation permanente sur tout, y compris sur l'investissement.

Le monde patronal est en retard d'une guerre lorsqu'il objecte que le mouvement syndical français n'est pas prêt à prendre en compte les conséquences économiques de ses revendications. Il



devrait faire son autocritique : a-t-il donné l'information économique à temps ? A-t-il accepté ce minimum que représentait la consultation organisée au sein du CE, sur les investissements ?

En fait, sa pensée dominante continue à laisser les salariés en situation de subordination.

Tout autre motif avancé n'est que masque pour refuser un nouveau comportement.

Mais la pensée dominante dans le mouvement syndical n'est-elle pas encore celle qui consiste à dire qu'on ne doit et qu'on ne peut pas s'occuper d'économie et de choix d'investissement ? » (...)

Evoquant l'importance des contrepropositions industrielles, P. Vanlerenberghe en citait quelques exemples récents :

- Activité microlithographique de Thomson. Nous avons là un exemple d'interventions de cadres sur les investissements et d'une reprise de la recherche-production sur un type de produits particulier.

En s'alarmant « du risque de voir le composant électronique français devenir totalement dépendant des entreprises américaines », les cadres CFDT ont opté pour une contreproposition constructive et réaliste. Leur poids a été déterminant dans une orienta-

tion type d'un choix de politique industrielle.

- Les choix industriels de la DGT aux PTT. Là aussi : mise en alerte constante de la CFDT en général, de la fédération PTT en particulier et plus particulièrement des cadres PTT sur la notion d'expérimentations sociales en télématique, de produits télématiques au service du public (développement des télécopieurs en France).

On a découvert la notion de volontariat et on a posé enfin les questions en termes de finalité : quels produits, quel développement, quelles méthodes d'apprentissage ?

- Les choix informatiques des Assurances et des Banques. Ici, c'est la question du mode de rythme de développement des techniques.

L'intervention des cadres par le biais du CE sur le matériel proposé, sur le rythme de l'implantation du ou des systèmes, comme aux AGF, sur le contrôle des systèmes, a permis une certaine maîtrise des futurs développements prévus. » (...)

Pierre Vanlerenberghe résumait ensuite les propositions de la CFDT :

- Nous proposons une stratégie de contreproposition qui enrichisse notre syndicalisme. Nous l'avons abordé. Nous allons proposer des moyens plus concrets.

- Nous proposons l'ouverture de lieux de négociations ; à tous les niveaux, de l'établissement au ministère. Pourquoi ne pas en négocier les modalités : c'est un des problèmes actuels avec le ministère de la Recherche et de l'Industrie.

- Nous proposons que le pays développe une certaine planification : Edmond Maire l'abordera en montrant ce qu'il est possible de faire, aujourd'hui, en un avenir incertain.

- Nous proposons aux ingénieurs et cadres de s'associer dans les entreprises, d'abord à l'élaboration des contrepropositions syndicales, d'instaurer le dialogue exigeant dont nous parlions tout à l'heure.



• Nous leur proposons aussi de négocier les éléments qui leur permettront dans leur activité professionnelle d'intervenir individuellement et surtout collectivement sur le système de décision. » (...)

Et il soulignait, pour finir, l'importance du rôle des cadres dans l'innovation et l'expression, dont l'UCC aura amplement l'occasion de reparler.

Edmond MAIRE, secrétaire général de la CFDT, intervenait à son tour pour une importante analyse des enjeux de la politique industrielle. Nous en donnons ici les deux extraits concernant les responsabilités du syndicalisme, et du gouvernement :

« Il y a des raisons profondes à la faiblesse industrielle française : mépris de la culture technique, mépris de la qualification ouvrière, bas salaires ouvriers, valorisation sociale des seuls « cols blancs », mentalité du patronat plus tournée vers la spéculation que vers une capacité à entreprendre, centralisme des décisions...

Ne pas nous mettre en dehors de cette critique. A l'origine, le syndicalisme français s'appuyait sur le métier et revendiquait la qualification ouvrière. Mais ensuite on a vu surtout dans l'entreprise un lieu d'exploitation, d'où un syndicalisme d'exploités, et on a négligé l'entreprise, lieu de production et son corollaire, un syndicalisme de producteurs. Globalement malgré les dénonciations - indispensables - des politiques patronales, malgré les luttes victorieuses ou désespérées pour sauver des emplois, nous ne sommes pas arrivés suffisamment à faire prendre en compte nos exigences par le patronat et le gouvernement de droite.

Aujourd'hui, nouveau contexte politique. Le problème de définition d'une politique industrielle, au-delà des mots d'ordre généraux (reconquête du marché intérieur, orientation de l'épargne vers l'industrie) reste entier. Comment, sur quelles pistes rassembler et organiser les moyens humains, financiers, organisationnels nécessaires ?

Sans une réorientation et une

mise en œuvre rapide de politiques opératoires, des pans entiers de l'appareil industriel continueront à disparaître sans que de nouvelles activités les remplacent.

Il y a des potentialités, des atouts. La qualité de la main d'œuvre, sa formation donnent en particulier des chances de succès.

Ce que la CFDT attend du gouvernement. L'ensemble de la politique économique et sociale, nationale et internationale constitue l'environnement de la politique industrielle. Bien qu'il soit aussi décisif que les décisions spécifiques sur le terrain industriel, il n'est pas possible de le traiter ici, sauf par incidentes.

La première observation : un an et demi après l'arrivée de la gauche, la définition d'une politique industrielle cohérente se cherche encore. Le gouvernement a, par exemple, mis plus de 15 mois pour opérer le transfert juridique de la propriété des grands groupes industriels et bancaires et désigner les nouveaux dirigeants. La politique industrielle de ces groupes n'est pas encore choisie, l'initiative pour chacun d'eux reste très limitée, la loi de démocratisation reste à venir. Le temps perdu est grave : opportunités ratées, chances de succès amoindries, emplois menacés.

Dans le privé, les chefs d'entreprises frappés par la crise et souvent inquiets d'un gouvernement qui leur semble hostile n'ont rien fait - euphémisme - pour dépasser l'incertitude gouvernementale. Certains ont confondu leur entreprise avec leur propre intérêt et leur idéologie.

Poujadisme du SNPMI, courte vue du CNPF, repliement du patronat en simple groupe de pression : tout ceci est à coup sûr un handicap à surmonter.

Depuis juin 82, blocage. Le gouvernement Mauroy a cherché son nouveau souffle en prônant l'impératif industriel.

Volonté de traiter les dossiers, d'aller vite, de définir les stratégies et de s'y tenir.

Effort décidé sur la recherche et son lien avec l'industrie, lancement d'un plan ambitieux : la filière électronique ; souci de financer l'industrie.

Tout cela augure de la volonté de changer de vitesse et c'est effectivement urgent. Mais la volonté, si positive, ne suffit pas. Il est indispensable de discuter de l'orientation.

La nouvelle politique industrielle ne peut correspondre aux aspirations des travailleurs et des citoyens que dans la mesure où elle permet de modifier progressivement mais profondément le type de croissance inégalitaire et aliénant qui marque nos structures et nos comportements.

Plus précisément 4 risques, s'ils ne sont pas combattus, peuvent rendre la nouvelle politique industrielle incompatible, contradictoire, avec la construction d'un socialisme autogestionnaire. Ces 4 risques sont : la confiance aveugle faite à la technologie, le maintien du productivisme, le repli nationaliste, le caractère technocratique des décisions.

Le combat sur ces quatre fronts tarde trop à s'engager.

Et pourtant, l'avenir en dépend.

Pour la CFDT, la réponse à ces quatre risques réside dans la négociation des technologies, la recherche d'une compétitivité fondée sur la qualité du travail et des produits, la coopération solidaire en Europe et avec le tiers-monde, un 9^e plan traçant les axes d'un nouveau type de développement » (...)

« Mais notre attitude de syndicalistes ne consiste pas seulement à demander au gouvernement de définir une politique industrielle conforme à nos orientations. Elle constitue également un engagement de notre part à approfondir notre approche syndicale des politiques industrielles.

Bien souvent les syndicalistes, y compris CFDT, ne s'intéressent et ne s'interrogent sur la politique de leur entreprise que lorsqu'elle est en difficulté. Il est souvent alors trop tard et le rapport de force n'est pas fameux, car on se bat le dos au mur pour sauver des emplois.

Il faut donc aller plus loin et reconnaître d'abord que notre action syndicale change les données de la politique industrielle. Si l'on se bat sur les bas salaires et la réduction de

la durée du travail et si l'on obtient quelques succès, alors on induira un type de politique industrielle différent de celui que le patronat opérerait si nous revendiquions des primes pour compenser les mauvaises conditions de travail. Il fera d'autres investissements, il aura à bâtir une autre organisation du travail, etc...

Il faut être conscient que nous pesons d'ores et déjà sur les choix réalisés par le patronat. Franchissons donc une étape et pesons consciemment, délibérément, sur les décisions stratégiques des dirigeants d'entreprises. Interpellons-les sur le quoi produire, le comment produire, sur les prix pratiqués, sur la qualité des produits, sur l'équilibre régional des implantations, sur les rapports entretenus avec les pays du tiers-monde, sur les contrats passés avec les sous-traitants et la main-d'œuvre qui y travaille de façon précaire, sur la recherche, etc.

Elargissons le champ de la négociation, par exemple à l'occasion de la réduction du temps de travail, sur les technologies, les qualifications, les conditions et l'organisation du travail, bref sur des éléments de base de la productivité et sur l'affectation des gains réalisés en liant efficacité économique et efficacité sociale.

Certains craindront d'y perdre leur âme, de mettre un doigt dans l'engrenage de la cogestion. Il ne s'agit nullement de cela ; il s'agit seulement de contester le monopole de l'expertise légitime accaparée par le patronat, de revendiquer le fait que les travailleurs collectivement ont compétence pour traiter de ces questions. Que serait le syndicalisme s'il réduisait son ambition à gérer, au mieux des intérêts de ses mandats, les conséquences sociales de décisions économiques et industrielles prises ailleurs ? Il serait un groupe de pression, un lobby parmi d'autres.

Il aurait perdu – je parle ici de la CFDT – sa volonté de transformation sociale.

C'est pourquoi, l'ensemble des exigences exprimées tout à l'heure de la politique gouver-

nementale, ne seront pas tranchées d'abord par des débats entre la confédération et le cabinet du ministre.

Ce sont les fédérations, les régions, les syndicats qui dans les branches et les entreprises se saisiront de ces questions chacune à leur niveau.

Pour cette prise en charge nous avons une série d'outils supplémentaires : les droits nouveaux. Nous les avons réclamés ; globalement nous les avons. A nous maintenant de nous en saisir.

L'extension des compétences économiques des CE, l'élargissement du champ d'intervention de l'expert comptable au CE, les comités de groupe, voilà des moyens nouveaux pour se saisir de ces questions.

Plus encore, le droit d'expression et d'intervention des salariés, de tous les salariés, et à l'avenir, espérons-le, dans les entreprises nationalisées, les conseils d'atelier, sont des moyens supplémentaires pour impliquer les travailleurs dans ces débats. En effet on n'aurait pas gagné grand chose si le débat industriel se cantonnait à la technocratie de l'entreprise et aux experts du syndicat. C'est dans l'engagement le plus large des travailleurs qu'un pas nouveau sera franchi.

Dans cette action les cadres ont évidemment un rôle central. La CFDT les appelle à faire ce pari : miser sur la négociation, la décentralisation, l'initiative, les droits des travailleurs, le partage des responsabilités. C'est une tâche lourde, mais qui vaut la peine d'être menée.

La CFDT a besoin des cadres. Elle les appelle au dépassement catégoriel, sans renier leur rôle et leur fonction dans l'entreprise, elle leur demande d'agir pour que l'entreprise soit un lieu où se tissent d'autres rapports sociaux.

Les droits nouveaux ne sont pas seulement un moyen pour élargir les espaces de liberté et donner un plus grand dynamisme à l'action syndicale ; ils sont aussi une condition majeure pour sortir de la crise industrielle, de l'impasse de ce type de développement.

En effet, au-delà de l'amenuisement des débouchés, de la mutation technologique, la crise tient peut être d'abord au fait que le fonctionnement de l'entreprise est monopolisé par son propriétaire, qu'il soit d'ailleurs privé ou étatique.

S'il y a un bon usage du modèle japonais ce n'est pas celui que le patronat veut mettre en œuvre, c'est celui qui part de l'idée que les travailleurs plus que d'autres ont une qualification, une capacité, des compétences, des connaissances absolument nécessaires à la vie de l'entreprise. Les droits nouveaux, ce n'est pas une charge pour l'entreprise, c'est une chance pour elle à condition que l'on comprenne que la réorganisation des rapports sociaux est une clef du bon fonctionnement de l'entreprise.

A l'heure où le CNPF mobilise les patrons pour proclamer les entreprises françaises en danger, il faut montrer que la gestion autocratique, monarchique, hiérarchique est effectivement le fossoyeur des entreprises et que les travailleurs savent être à l'initiative et capables de propositions si on leur donne la parole.

De ce point de vue aussi la construction de nouvelles solidarités – thème central de notre congrès de Metz – en assurant à chacun de meilleures garanties, une meilleure sécurité, permet à tous de développer ses potentialités au service de la collectivité.

La volonté gouvernementale, si elle est indispensable, ne peut suffire à transformer le développement industriel et le type de production capitalistes.

Le changement de l'industrie et du type de développement ne dépend pas d'abord de l'humeur plus ou moins volontariste du gouvernement, mais de la mobilisation sociale, c'est-à-dire, en premier lieu, du développement des initiatives et de la capacité d'intervention des travailleurs.

Les cadres CFDT et l'UCC-CFDT prendront, j'en suis sûr, toute leur place dans ce combat décisif. »

QUEL AVENIR POUR L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ?

■ Le SGEN-CFDT (Syndicat Général de l'Education Nationale) et l'UCC-CFDT (Union Confédérale des Ingénieurs et Cadres) ont conjointement organisé les 19 et 20 octobre un colloque consacré à l'enseignement supérieur.

Pourquoi ? Voilà plusieurs années que nos deux organisations travaillent en commun. Un premier résultat de cette collaboration se trouve dans les numéros de la revue « Cadres CFDT » consacrés à la Recherche et aux Grandes Ecoles.

Mais il est également apparu nécessaire de soumettre au débat interne toute une série de questions qui, à partir de positions acquises au sein de

la CFDT, restent à approfondir.

Nous voulons ouvrir de plus en plus l'enseignement supérieur aux adultes en situation professionnelle : comment ?

Nous voulons dépasser les modes actuels de sélection, la sélection par le concours et la sélection par l'échec : comment ?

Nous voulons donner une perspective professionnelle aux formations supérieures : dans quelles limites et selon quel type d'organisation ?

Nous voulons que l'enseignement supérieur soit partie prenante du développement régional : comment ?

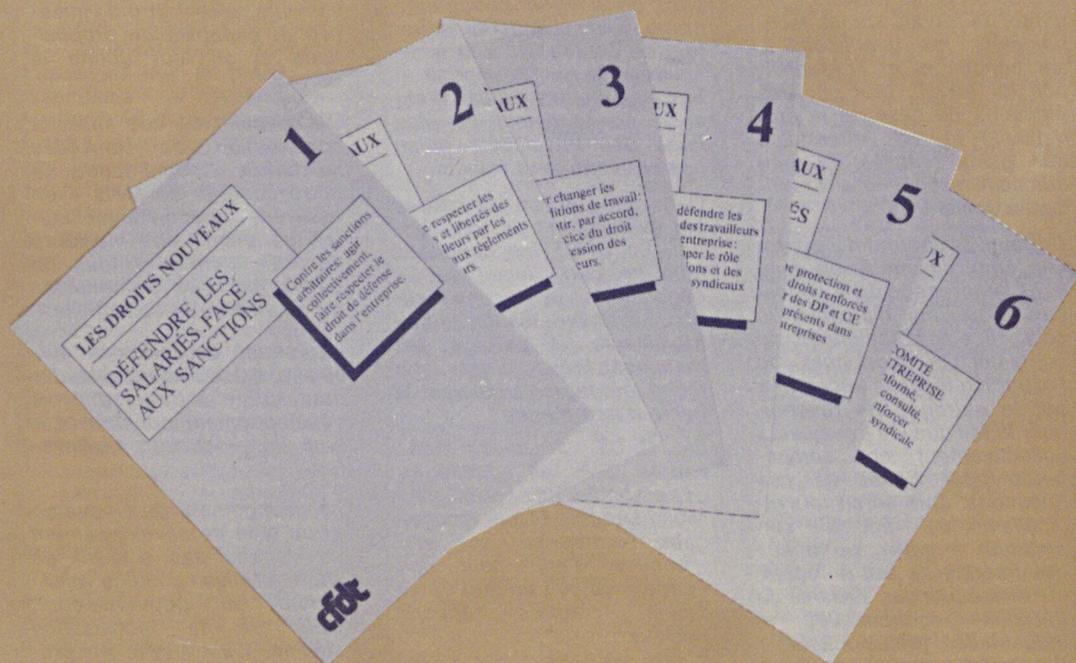
Une centaine de participants enseignants, ingénieurs et cadres, mais également : chercheurs,

personnels non enseignants de l'Education Nationale, responsables de fédérations... ont ainsi mis en commun leurs expériences et réfléchi pendant deux jours à l'avenir des enseignements supérieurs.

La dernière partie du colloque s'est tenue en présence d'organisations invitées et de journalistes.

Ces travaux communs ont déjà permis à l'UCC et au SGEN d'intervenir avec davantage de précisions dans les débats préparatoires à la nouvelle loi relative aux enseignements supérieurs, ou concernant la réorganisation de la commission des titres d'ingénieur.

Une publication commune UCC-SGEN rassemblera les textes des débats et conclusions de ce colloque.



■ De nouvelles brochures « Droits nouveaux » sont parues : n° 4, *Renforcer la présence syndicale* ; n° 5, *Élire les délégués, affirmer leur rôle* ; n° 6, *Donner toute son efficacité au C.E.*

Les 10 brochures sont en vente à Montholon-Services. Prix magasin 100 F. Prix franco 120 F. Réductions par commandes groupées (800 F les 10 séries, 860 francs ; 1 600 les 20 séries, 1 685 F franco etc.).

LES PROBLÈMES DES V.R.P.

■ A la suite de la table ronde des cadres de février 1982, plusieurs réunions se sont tenues entre les organisations syndicales et le gouvernement.

C'est ainsi que le 30 novembre et le 21 décembre 1982, deux réunions ont examiné les problèmes des VRP.

A ces réunions ont participé l'ensemble des organisations CFDT, CGC, CGT, FO et CFTC.

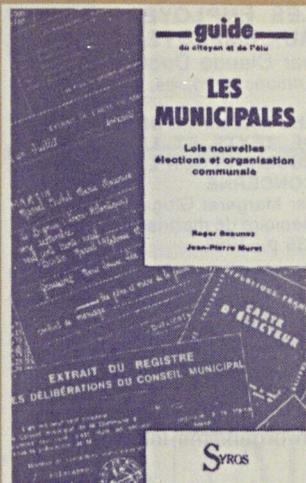
La délégation CFDT a mis en évidence la dégradation évidente des conditions de travail des VRP et a insisté sur la nécessité de rechercher des solutions qui n'isolent pas encore davantage les VRP par rapport aux autres salariés des entreprises.

C'est ainsi que nous avons préconisé d'étendre l'accord interprofessionnel VRP aux branches qui sont actuellement exclues de son application, et de donner un contenu aux dispositions envisagées par les VRP, dans les conventions collectives, mais qui n'ont le plus souvent jamais été précisé. Il sera ainsi possible d'articuler les conventions collectives des branches professionnelles avec l'accord interprofessionnel V.R.P.

Nombre d'autres questions concernant la carte d'identité V.R.P., la fiscalité, les assurances automobiles ont également été examinées.

Nous reviendrons ultérieurement sur les avancées effectuées dans la préparation des diverses mesures envisagées.

lectures



POUVOIR, DEMOCRATIE LOCALE
CFDT-Aujourd'hui n° 59
(janv.-fév. 1983), 30 F.

L'enjeu de la décentralisation (J. Kaspar, J. Landrieux, D. Kaisergruber). Syndicalisme et démocratie locale (R. Beunez). Bourses du travail (P. Chöttler). Dossier décentralisation.

SYNDICALISME ET NOUVEAUX MOUVEMENTS SOCIAUX

par Michel Tozzi
Editions ouvrières, 190 p., 54 F.

Militant SGEN-CFDT du Languedoc-Roussillon, Michel Tozzi explore les nouveaux espaces militants : régionalisme, féminisme, écologie, et envisage leurs relations à venir avec le syndicalisme.

LE PARI FRANÇAIS

par Michel Albert
Seuil, 300 p., 65 F.

TOUJOURS PLUS

par François de Closets
Grasset, 330 p., 69 F.

Deux best-sellers, dont les propositions faites par des hommes relativement libres de contraintes, correspondent sur plus d'un point à ce que les hommes au pouvoir dans les diverses institutions ne « peuvent » ni dire, ni faire.

LE POUVOIR LOCAL : QUEL AVENIR ?

Revue *Pour*, n° 83/84, mai-juin 1982, 50 F.

Un numéro-débat, animé par M.C. Esclassan et M. Bouvier. Points de vue de P. Lalumière, E. Pisani, Paul Harvois, A. Touraine, G. Soulié, etc.

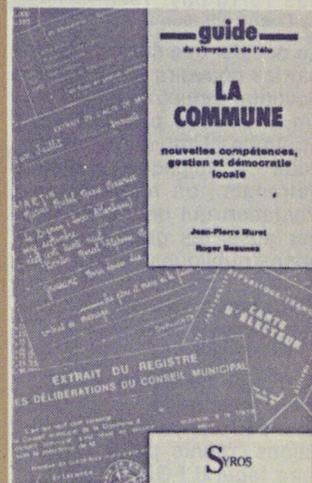
Ce numéro poursuit l'intéressante réflexion présentée dans *Le système communal*, de M. Bouvier, M.C. Esclassan (LGDJ, 1981).

LES COMMUNES ET L'EMPLOI

par Roger Beunez et Jacques Piétri

Editions ouvrières, 222 p., 54 F.

Des expériences et des initiatives locales ; des orientations gouvernementales ; des points de vue d'hommes de terrain.



SOMMEIL A VENDRE

par la FUC-CFDT
préface de Alain Wisner
147 p., disponible à la FUC, 26 rue de Montholon Paris 9^e.

Un ensemble d'informations, de critiques et d'orientations syndicales sur le travail posté, pour servir aux journées régionales de la FUC et au colloque national du 3 mars 1983, sur ce même sujet.

UN TRAVAIL SANS EMPLOI

La société duale en question.
Autogestions, n° 8/9, 1982.
Privat, 245 p.

Des constats, des questions et des hypothèses sur notre capacité à produire des solutions alternatives aux problèmes de l'emploi.

L'EUROPE A TEMPS PARTIEL

Sous la direction de
J.-P. Jallade.
Ed. *Economica*, 240 p., tél.
575.12.92.

Un ouvrage collectif de l'institut européen d'éducation et de politique sociale, qui réévalue la situation et les enjeux du temps partiel en France (D. Baroin), Allemagne, Grande-Bretagne.

PAUVRETE ET CRISE DE L'ETAT-PROVIDENCE

Echange et projets, n° 31, 126 p., 25 F.

Une réflexion sur les formes actuelles de paupérisation et les conditions de solidarité.

UNE POLITIQUE INDUSTRIELLE POUR LA FRANCE

Actes des journées de travail des 15-16 nov. 1982
La Documentation Française, 55 F.

Le dossier des débats ouverts par les pouvoirs publics sur la politique industrielle.

Un bilan, une proposition de stratégie. Une certaine difficulté à impliquer certains patrons ; un effort de confrontation qui devrait concerner aussi les grandes entreprises publiques.

VOULOIR L'INDUSTRIE

par François Beaujolin
Editions ouvrières, 174 p., 50 F.

Pratique syndicale et politique industrielle. Des constats, des analyses, des propositions, réunis par un secrétaire fédéral FGM-CFDT. Préface de Jacques Chérèque, postface de Georges Granger.

ORGANISATIONS PATRONALES. 1.

Le CNPF
Liaisons sociales n° 8883, 42 p., 50 F.

LES PATRONATS

Notes et documents du BRAEC, n° 22, 5 F
(5 rue Cadet Paris 9°).

Les organisations patronales depuis mai 1981.

PRATIQUES CULTURELLES DES FRANÇAIS

Evolution 1973-1981, une étude du ministère de la culture. Dalloz, 92 F.

Un dossier à connaître, pour pouvoir définir des priorités nouvelles.

LES EMPLOYES PARLENT AUX EMPLOYES

par Claude Deburat
Editions ouvrières, 190 p., 60 F.

LES MACHINES DE TRAITEMENT DE TEXTE ET LEURS REPERCUSSIONS SUR LE PERSONNEL CONCERNE

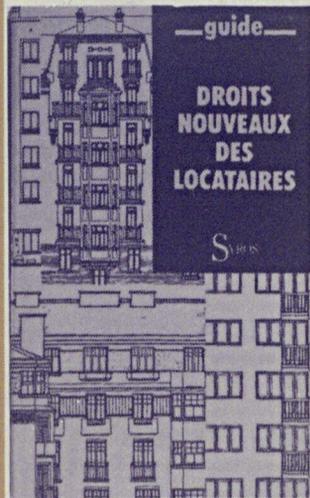
par Margaret Glogau
mémoire de maîtrise inédit EHESS,
236 p., 1982.

Deux documents sur le travail de bureau, qui rendent compte d'expériences concrètes, le premier centré sur la vie d'employé aujourd'hui, le second sur la (non) politique de la bureautique dans un organisme international.

L'ÉCONOMIE SOCIALE

par Thierry Jeantet
et Roger Verdier.
Ed. CIEM, 578 p., 26 bd Sébastopol, 75004 Paris.

Un dossier de travail sur ce « tiers-secteur » qui, pour l'emploi et l'innovation, dans les régions et les P.V.D., devrait ouvrir des voies nouvelles, parfois après autocritique et ressourcement.



LES UTOPISTES DU M²

Autogestions n° 11, 135 p., 35 F.

L'habitat autogéré, mouvements, pratiques sociales et convivialité.

LES ENERGIES NOUVELLES

Qu'en espérer ?
par Maurice Luneau
La Documentation Française

VOCABULAIRE DE L'ENERGIE

par G. Pollet et J.C. Lavigne.
Editions ouvrières, 168 p.

Une évaluation des possibilités et des choix qui s'offrent à nous en matière de choix énergétiques pour la fin du siècle.

L'AVENIR DE LA ROBOTIQUE

Avis et rapport du Conseil économique et social par Yves Lasfargue représentant l'UCC-CFDT au CES
Editions d'organisation, 207 p., 136 F.

Sous forme de livre, le rapport paru au J.O. sur la robotique, l'évaluation de ses objectifs, la production et la recherche des systèmes, l'action des pouvoirs publics et les propositions du CES.

LA TELEMATIQUE DES AUTRES

Les expériences de vidéotex en Europe
par Serge Gauthronet
La documentation française, 164 p., 50 F.

Ambitions et incertitudes de Télétel et de l'annuaire électronique en France ; expériences analogues en Grande-Bretagne, RFA, Suède et Finlande ; avec une analyse des logiques sociales et technocratiques correspondantes.

DU TELEGRAPHE AU TELETEXE

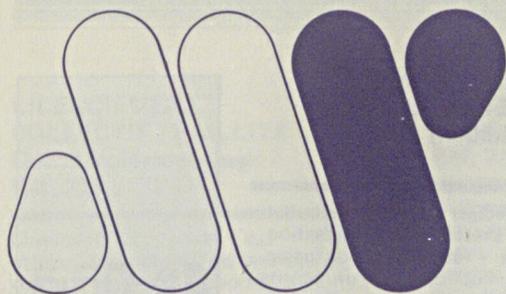
les réseaux du profit
par le GRESEA
Editions ouvrières, 176 p., 38 F.

Un ouvrage collectif par des militants belges sur les futurs maîtres des réseaux de communication, dans les pays industrialisés et le tiers-monde.

FUTURS EN « TIQUE »

par Gérard Métayer
Editions ouvrières, 175 p., 53 F.

Une introduction critique aux nouvelles technologies de la communication, par un écologiste qui est aussi un expert.



**montholon
services**

26. rue de montholon
75439 paris cedex 09
tél. 247 75 00

PRESENTATION
DES COLLECTIONS



Commander livres et brochures
à Montholon-Services
26, rue de Montholon - 75439 Paris cedex 09
Joindre le paiement à la commande

LA PLATE-FORME - PLAN ET NATIONALISATION

Réf: 201

Buts et caractéristiques - Salaires - pouvoir d'achat-égalité - L'emploi - Conditions de travail - Droits sociaux-santé-cadre de vie - Information-formation - Droits syndicaux - Droits nouveaux dans les entreprises - Planification démocratique - Nationalisations. 104 p. Prix franco 24,00 F

AFRIQUE DU SUD: LA VERITE

Réf: 204

Des faits, des chiffres, des réalités - Démocratie sud-africaine - Exploités au maximum - Système sud-africain - Un important enjeu international - La France, une excellente amie - Lutte du peuple sud-africain - L'action internationale. 144 p. Prix franco 24,00 F

LE SYNDICAT

Réf: 205

Pourquoi le syndicat ? - La politique d'action du syndicat - Gestion collective des cotisations - Fonctionnement démocratique - Syndicalisation - Statuts et règlement intérieur - Annexes. 176 p. Prix franco 30,00 F

POUR CREER UNE SECTION SYNDICALE

Réf: 207

Les premières formalités et tâches pour créer une SSE - Des modèles pour l'adhésion, les élections - Le matériel CFDT existant. 32 p. Prix franco 12,00 F

APPRENTI, CONNAIS TES DROITS

Réf: 208

Qu'est-ce que l'apprentissage ? - Apprenti, qui es-tu ? - Ton contrat - Ta formation - Ta situation dans l'entreprise - Taxe d'apprentissage - Des mesures très discutables - Organisation syndicale - Annexes (contrat type-travaux interdits). 64 p. Prix franco 15,00 F

LICENCIEMENT (individuel) QUE FAIRE ?

épuisé

REDIGER, PRESENTER TRACTS ET BULLETINS

(nouvelle édition)

Réf: 209

Comment rédiger le tract, le bulletin le journal: présentation - rédaction - présentation - réalisation - diffusion - fabrication. Publication d'un journal: formalités administratives - fiscalité - relations avec les PTT. 72 p. Prix franco 18,00 F

LA SECTION SYNDICALE

Réf: 213

Les objectifs, les moyens, la vie, le fonctionnement de la section syndicale. Le rôle des adhérents. Sa place dans l'entreprise et la CFDT. Ses différentes tâches. 112 p. Prix franco 30,00 F

GUIDE DES JEUNES

Réf: 215

Des réponses à des centaines de questions diverses: recherche d'un job, chômage, permis de motos, assurances, recherche d'un logement, sexualité, drogue, libertés, contrôle de police, mères célibataires, etc... 160 p. Prix franco 30,00 F

LIBERTES ET REPRESSION HORS DE L'ENTREPRISE

Réf: 224

Tous les renseignements pour l'exercice des libertés publiques (diffusion de journaux, tracts, affichage, manifestations), et faire face aux opérations de police. 56 p. Prix franco 15,00 F

LA FORMATION SYNDICALE

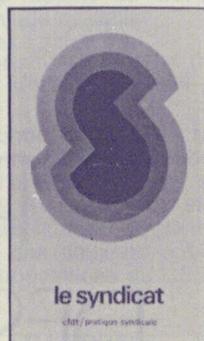
Réf: 226

La politique, les moyens et les revendications CFDT en matière de formation syndicale - Le plan de formation du syndicat - La préparation des sessions... 48 p. Prix franco 12,00 F

COLLECTEUR COLLECTRICE CFDT

Réf: 227

Rôle des collecteurs envers les adhérents et travailleurs - Moyens de l'assumer - Organisation et matériel de collectage. 32 p. Prix franco 10,00 F



**LICENCIEMENT
COLLECTIF - FAILLITE**
Quand, comment réagir ?
Réf: 228

Comment s'opposer aux licenciements ? Quelles sont les procédures, les voies de recours, les sanctions ? En cas de faillite, les droits des salariés, du syndicat, du CE. Démarches à effectuer.
128 p. Prix franco 30,00 F

**BUREAUX MODERNES...
PARADIS FACTICES**
Réf: 230

Les conséquences sur la santé du travail dans les locaux climatisés ou aveugles des tours, des magasins ou des ateliers d'informatique ou d'électronique - la réglementation actuelle - Comment pratiquer les contrôles - Expériences d'action.
80 p. Prix franco 15,00 F

**L'ACTION SOCIALE
ET CULTURELLE
DANS LES CE**
Réf: 231

Les attributions du CE: activités sociales dans les secteurs publics, nationalisés et privés. Quelle politique sociale et culturelle mener ? Secteurs d'intervention: restauration, loisirs, culture, vacances, formation, etc.
204 p. Prix franco 36,00 F

**TRAVAILLEUSES, combat
pour une libération**
Réf: 223

Les travailleuses: quelles réalités ? Nature féminine ou conditionnement culturel ? Les femmes dans la lutte syndicale. La CFDT et les travailleuses. Les revendications de la CFDT.
152 p. Prix franco 24,00 F

**HYGIENE ET SECURITE
DANS L'ENTREPRISE**
Réf: 234

L'accident, pourquoi ? La prévention dans l'entreprise - Le comité d'hygiène et de sécurité - Les institutions extérieures à l'entreprise - Cas particuliers - Annexe.
104 p. Prix franco 30,00 F

**LE COMITE
D'ENTREPRISE**

en préparation

**LES SYNDICATS
DANS LE MONDE**
Réf: 237

A l'heure des multinationales, quelles sont les réalités syndicales dans les divers pays du monde. Les internationales syndicales, leur évolution. Un outil indispensable aux militants, adhérents, étudiants, professeurs, etc...
296 p. Prix franco 42,00 F

**SALAIRES,
BULLETIN DE PAIE**
comment s'y retrouver ?
Réf: 239

Comment est fixé le salaire, son évolution, les éléments qui le constituent; la fiche de paie, les cotisations, les retenues, les jours fériés, congés payés, indemnités de licenciement, etc...
68 p. Prix franco 18,00 F

**GUIDE PRATIQUE
DES PRUD'HOMMES**
Réf: 240

Nouveauté 83

A l'intention des travailleurs en litige avec leur patron. Il explique clairement et simplement la procédure prud'homale, les éléments essentiels pour déposer une plainte et se donner toutes les chances de gagner.
244 p. Prix franco 36,00 F

**BANQUES
EN QUESTION**
Réf: 241

Photographie de la profession bancaire: place et activités - organisations et données structurelles - évolution et inter-nationalisation - résultats - les salaires - effectifs - rémunération - durée du travail, etc... Un livre d'actualité, pour connaître ce que va recouvrir la nationalisation du crédit.
262 p. Prix franco 53,50 F

par 10: 381,00 F - 25: 910,00 F

RELATIONS CFDT-CGT
Réf: 243

Unité d'action... ou sectarisme. Pourquoi la CFDT a brusquement changé d'attitude ? Multiplié avec le PCF les procès d'intention ? L'unité est pourtant nécessaire. Comment la CFDT entend y contribuer sur de nouvelles bases.
56 p. Prix franco 18,00 F



DES MOYENS PRATIQUES POUR CONVAINCRE

Réf: 245

Des tuyaux pratiques, les pièges à éviter, pour faire connaître la CFDT, informer et convaincre les travailleurs. 32 p. Prix franco 10,00 F

ELABORER ET RÉALISER LE PLAN DE TRAVAIL

Réf: 246

Les conditions à respecter - l'analyse de nos réalités - l'élaboration du plan de travail - le contrôle de son exécution - le contrôle budgétaire - modèle de plan de travail de section. 32p. Prix franco 10,00 F

LES BASES DU FONCTIONNEMENT DÉMOCRATIQUE DE LA CFDT

Réf: 247

Les principes du fonctionnement démocratique de la CFDT. Ses règles - ses exigences - Qu'est-ce que le fédéralisme ? Comment préserver l'autonomie de la CFDT ? Eviter la subordination aux partis et les déviations du « basisme »... 32 p. Prix franco 10,00 F

ACHETER SON LOGEMENT A CREDIT

Réf: 248

Acheter son logement à crédit... Quel apport personnel ? A quels organismes financiers s'adresser ? Comment rembourser l'argent prêté ? Quels sont les pièges à éviter ? 64 p. Prix franco 12,00 F

QUESTIONS POUR LA SANTE - NOS PROPOSITIONS

Réf: 249

Une nouvelle orientation pour la santé - La proposition sociale: objectifs pour demain - Mieux connaître la prévoyance collective complémentaire - La bataille du tiers-payant - Maladies du travail - Centres de santé: mieux vaut prévenir que guérir - Médicaments: produire et consommer - Notre corps, notre sexualité - Hôpitaux: le monde des contrastes. 136 p. Prix franco 24,00 F

QUESTIONS POUR L'ÉNERGIE - LA CFDT PROPOSE

Réf: 250

Quelles énergies pour quelle société ? Des choix énergétiques, dépendent pour une large part les orientations économiques aussi bien que le mode de vie. La CFDT a toujours reconnu l'importance du débat sur l'énergie pour favoriser l'information des adhérents et de l'opinion publique sur ce sujet. C'est la raison pour laquelle cette brochure apporte ici les principaux éléments pour comprendre les enjeux présents à venir. 144 p. Prix franco 30,00 F

LES DELEGUES DU PERSONNEL

Réf: 251

Quand et comment peut-on élire des délégués - Les élections - Le statut des délégués du personnel - Les moyens d'action des D.P. - La mission des délégués du personnel - Les sanctions en cas d'entrave de l'employeur. 112 p. Prix franco 30,00 F

LE MOUVEMENT OUVRIER

Réf: 258

De l'origine du Mouvement Ouvrier à nos jours. L'histoire syndicale et sociale de notre pays. 224 p. Prix franco 75 F

CONNAITRE LA CFDT

Réf: 262

L'action syndicale aujourd'hui - Ce que veut la CFDT - L'organisation de la CFDT - Adhérer - Annexe: une longue histoire. 48 p. Prix franco 10,00 F

ACHETER A CREDIT... COMMENT S'Y RETROUVER ?

Réf: 265

Le crédit est devenu aujourd'hui une réalité courante pour l'achat d'une voiture, d'un téléviseur ou d'un appareil ménager. Comment le consommateur s'y retrouve-t-il dans les différentes formules proposées ? Quelles sont ses droits ? 64 p. Prix franco 12,00 F

ACHETER SON LOGEMENT A CREDIT...



Association études & consommation
travail / consommation

Questions pour la santé

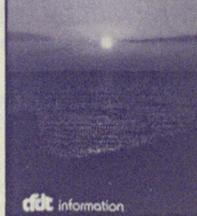
la CFDT propose



cfdt information

Questions pour l'énergie

la CFDT propose



cfdt information

ACHETER A CREDIT... comment s'y retrouver



Association études & consommation
travail / consommation

L'ÉLITE ROSE

par Monique Dagnaud et Dominique Mehl
Ed. Ramsay, 372 p., 75 F.

Une sociologie des cabinets ministériels, souvent si semblables par l'origine sociale et scolaire de ce qu'ils étaient sous la droite.

On y trouve des sensibilités CFDT, mais très peu d'anciens syndicalistes.

LA MEDITERRANEE ENTRE LES SUPERPUISSANCES

Peuples méditerranéens

n° 19, avril-juin 1982 (40 F)

BP 1907/75 327 Paris cedex 07.

Tél. 567.01.41.

Un numéro spécial sur cet espace multiple qui, du Portugal au Liban, pose tant de questions qui nous concernent.

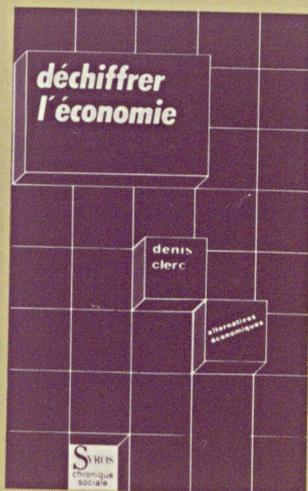
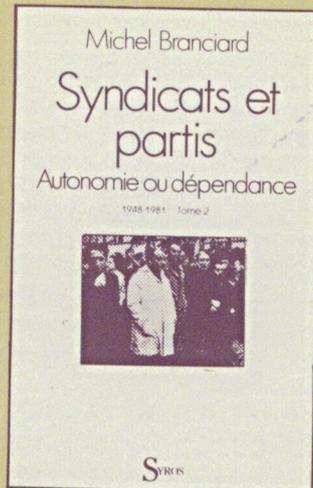
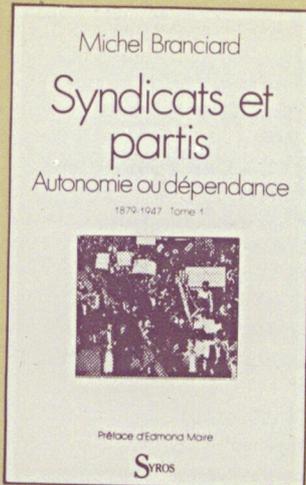
Sont abordées les questions du développement (P. Vieille), de l'importance stratégique (B. Ravanel et A. Sanguinetti), de l'agriculture (A. Berger), du pétrole (N. Eftekhari), et, plus ponctuellement : l'Egypte (M.C. Aulas), la Provence (G.F. Cooper et P. Langevin), Kateb Yacine (J. Arnaud). Le n° 20 vient de paraître : « Liban, remises en cause » (50 F).

AUTORITE, ENCADREMENT ET ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LES INDUSTRIES DES PAYS DE L'EST EUROPEEN.

par Thomas Lowit

Laboratoire de sociologie du travail et des relations professionnelles au CNAM.

Un ensemble de textes qui explorent le mode de gestion des économies polonaise, roumaine, tchèque et hongroise, et le rôle de l'encadrement dans ces économies durant les années 1970-80.



bonne année

DERNIERS NUMÉROS PARUS

EMPLOI DU TEMPS, EMPLOI DE SOI n° 279

LE TRAVAIL DES FEMMES n° 282

VIVRE ET TRAVAILLER AU PAYS LORRAIN n° 286

LES TRAVAILLEURS ET LE DROIT n° 287

GUIDE CFDT DES JEUNES DIPLÔMÉS n° 288

VERS LES 35 HEURES n° 289 (épuisé)

L'INFORMATIQUE n° 290 (épuisé)

DEMAIN L'AGROALIMENTAIRE n° 292

INÉGALITÉS DE SALAIRES, REVENUS ET PATRIMOINES n° 293

Un dossier qui met en évidence le cumul des inégalités et les mécanismes qui le créent.

LE MÉTIER DE VENDRE n° 294 (épuisé)

LA QUESTION TECHNOLOGIQUE n° 295

Un dossier d'introduction aux technologies nouvelles, avec fiches pédagogiques et grilles d'analyse. L'impact du changement technique sur l'emploi et la société. Un état des négociations menées par les syndicats européens.

CHOISIR LA CFDT n° 296

Un document de référence, et un *outil de syndicalisation*, pour mieux comprendre l'*identité* de la CFDT, ses choix et ses *refus* d'aujourd'hui, ses *propositions*, notamment à l'adresse des ingénieurs et cadres.

ACTION SYNDICALE ET TECHNOLOGIES n° 297

Les actes du colloque des 5 et 6 décembre 1980, qui ouvrait la campagne de l'UCC-CFDT sur ce sujet. Poursuivant la réflexion amorcée dans « *La question technologique* », 250 ingénieurs, cadres et experts, discutent sur l'emploi, les systèmes de travail, les choix pour l'action et la négociation.

TECHNIQUES ET POLITIQUES DE LA COMMUNICATION n° 299

Un dossier d'information et de réflexion sur les grands changements des années 80 dans les télécommunications, l'audiovisuel et l'imprimerie. Les ingénieurs et cadres CFDT sont partie prenante dans les choix politiques et culturels à faire, d'où dépendent des créations d'emploi et un type de société.

INGÉNIEURS ET CADRES DANS L'ENTREPRISE n° 300

Les questions que se posent les cadres aujourd'hui, celles qu'ils posent au gouvernement de gauche, au syndicalisme et au patronat.

QUE CENT RECHERCHES S'ÉPANOUISSENT n° 301

A l'occasion du colloque national Recherche et technologie, ce numéro rassemble diverses questions et propositions pour un débat qui continue.

UNE FAUSSE RÉVOLUTION, LA BUREAUTIQUE n° 302

Un *vrai* problème et une *fausse* révolution, tant que les changements envisagés par les firmes constructrices de matériel ne sont pas l'objet d'un vrai débat social.

POUR LA DÉMOCRATIE INDUSTRIELLE n° 303

Les entreprises n'atteindront pas cette capacité de production et ces performances auxquelles elles aspirent, si elles n'aménagent pas des conditions de travail, d'expression et d'initiative conformes à l'*identité* sociale et au niveau culturel des salariés d'aujourd'hui. C'est tout l'enjeu de ces nouveaux droits qui, par rapport à d'autres pays, n'ont rien de précurseur.

LE POIDS DES GRANDES ÉCOLES n° 304

Les grandes écoles sont une exclusivité française. Au-delà de la compétence technique, elles produisent des modèles, des hiérarchies, des castes, dont le rôle et le mode de reproduction doivent être discutés, si nous voulons le changement. C'est le moins que le gouvernement doive à un pays appelé durablement à l'effort, à la solidarité, à la créativité, et à l'exercice de nouveaux droits.

TOUT CE QUE VOUS VOULEZ SAVOIR SUR LA CFDT n° 305

Une plaquette de présentation de notre organisation : histoire, structures, objectifs.