

# Service Public

→ p.2

Les luttes  
au fil des mois

→ p.3

L'édito :  
Urgence salaire,  
acte II

→ p.4-5

L'importance  
méconnue  
des commissions  
de réforme

→ p.6

8<sup>e</sup> congrès fédéral

→ p.7 à 12

Dossier : l'eau

→ p.13

Les services  
publics  
vus de Dunkerque

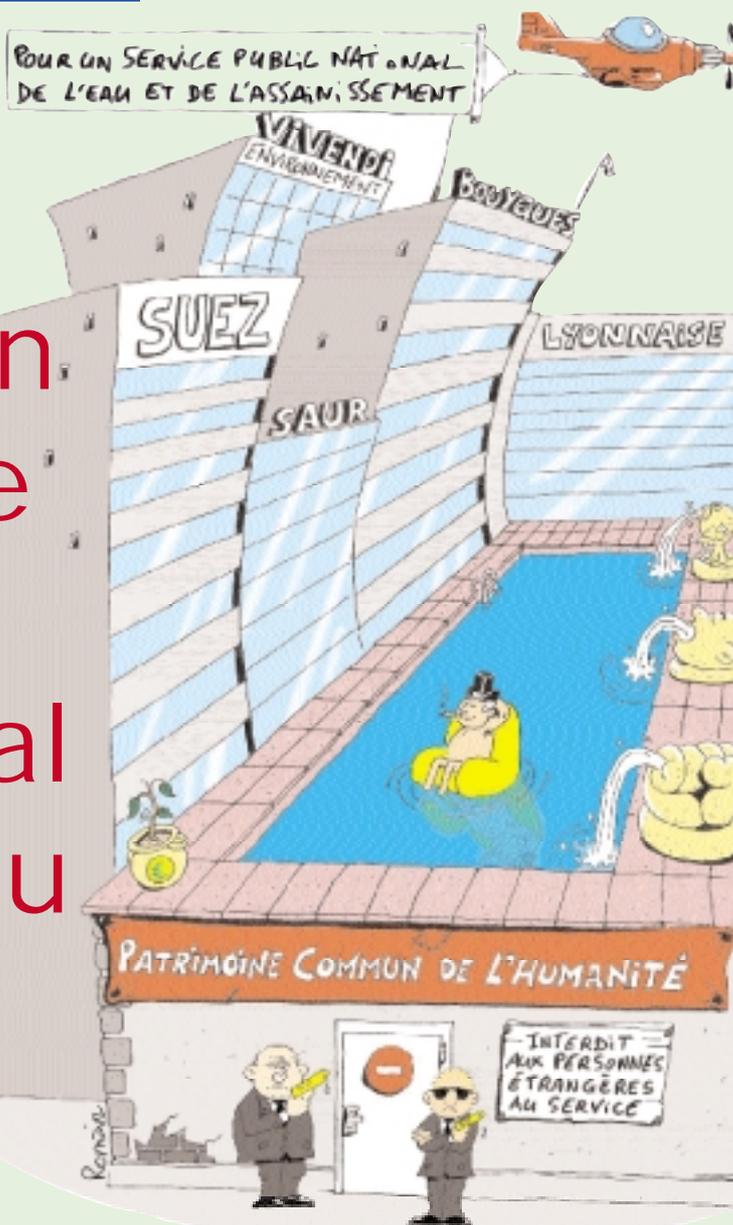
→ p.14-15

Portrait  
d'André Evrard,  
cuisinier

→ p.16

Les 100 ans  
de la fédération,  
les 20 ans  
du statut

## Pour un service public national de l'eau



André Evrard :  
le désarroi d'un cuisinier

# Les luttes au fil des (derniers) mois...

Ce qui suit n'a pas pour prétention de retracer les centaines de luttes qui se développent chaque mois dans les collectivités locales, les OPHLM, les sapeurs-pompiers, etc. Il s'agit simplement de montrer par touches brèves la variété et les résultats des actions revendicatives de France depuis la rentrée 2002. **Et c'est pas fini...**

**Mai 2004**

**CORBRAS (69)**

## Le fleurissement estival reste public

Le syndicat CGT des Territoriaux de Corbas est particulièrement satisfait de la décision du jugement rendu le 11 mai dernier par le Tribunal administratif de Lyon, saisi par la CGT. Elle annule la délibération du conseil municipal du 18 novembre 2002, qui avait décidé de lancer un appel d'offres pour la réalisation du fleurissement estival de cette ville de 10000 habitants dans la période 2003/2006.

**Juin 2004**

**FOUGÈRES (35)**

## Succès aux élections CTP

Les services sportifs et culturels de la ville de Fougères (80 agents) ont été transférés vers Fougères Communauté. Des élections pour mettre en place un CTP intercommunal ont eu lieu le 2 juin 2004.

Avec seulement trois syndiqués dans ces services, la CGT a pu établir une liste de 17 candidats. Sur 68 exprimés (89 inscrits), la CGT obtient 36 voix, 52,94 % et 3 sièges, devançant la CFDT et FO (1 siège chacune).

**BASTIA (20)**

## Le TA donne raison aux ATSEM

Les ATSEM de Bastia, en grève depuis le 8 juin, ont été entendues par le président du Tribunal Administratif.

La municipalité avait décidé unilatéralement (sans avoir au préalable consulté le CTP de la ville) de modifier le fonctionnement des horaires

de travail des ATSEM pendant la période estivale.

Le 18 juin, une délégation d'ATSEM, avec la CGT, était invitée à une conciliation avec l'arbitrage du président du TA.

Celui-ci leur donne raison tant sur la forme que sur le fond et renvoie le Maire vers des solutions plus conformes : soit il embauche 5 animateurs, soit il décide d'accueillir moins d'enfants.

**Juillet 2004**

**LE MANS (72)**

## Les éboueurs gagnent des embauches

Les éboueurs et les balayeurs de la CUM (Communauté Urbaine du Mans), dans la Sarthe, viennent de remporter un succès. À l'origine de la grève du 16 juin, le manque de personnel. La direction de la CUM a essayé de pallier le manque de 18 postes par 5 intérimaires. "À la CGT, on ne peut accepter qu'une collectivité

comme celle-ci ait recours à l'intérim", expliquait Gilles Armange, animateur de la CSD 72.

Manifestement, la direction de la CUM a joué la montre car on attendait 17 embauches depuis neuf mois. Le ras-le-bol et la grève ont accéléré le mouvement de telle sorte qu'au soir du premier jour de lutte, la CUM annonçait 24 embauches avec prise de fonctions le 4 juillet.

**SEVRAN (93)**

## Voirie : 100 % mobilisés et gagnants

Mardi 22 juin 2004, le personnel de la voirie de Sevrans, en Seine-Saint-Denis, était en grève à 100 %. En 2003, la mairie a décidé d'une "réorganisation de la propreté urbaine", avec redéploiement des activités voirie et espaces verts. Négociations le 22 juin, jour de grève et avancées: engagement municipal écrit de titulariser 2 ou 3 vacataires et de louer du matériel en cas d'urgence, achat de véhicules prévu fin 2004.



Rassemblement syndical au congrès H

**RIVIÈRE-SALÉE (972)**

## Accord sur les salaires et les titularisations

Le lundi 7 juin 2004 a commencé par une grève des territoriaux dans cette commune de la Martinique. Le conflit avec la mairie portait sur les salaires et les titularisations. Les agents, à l'appel de la CGT-SOEM, bloquaient la mairie et installaient des barrages dans la ville.

Après trois jours de grève, le maire André Lesueur entamait les négociations avec une délégation syndicale conduite par Daniel Gromat. "Sur l'ensemble des points, nous avons pu trouver un accord", disait-il après l'entrevue. Le plan social de 2004 sur les titularisations sera renégoциé début 2005. Pour les titulaires de plus de 53 ans, salaires majorés de 5% tous les deux ans.

**CSD 72**

## Licenciement d'un salarié annulé par le Tribunal Administratif

Un motif de satisfaction pour les territoriaux CGT de la Sarthe : la décision du juge des référés du Tribunal Administratif de Nantes, le 23 juillet 2004. L'affaire concerne un agent d'entretien licencié abusivement par la Communauté de Communes du Sud-Est du Pays Mancaeu.

Soutenu par la CGT, le licencié dépose le 7 juillet 2004 une requête avec un référé en annulation et demande sa réintégration.

Le 23 juillet, le juge valide l'urgence de la requête, le salarié étant privé de revenus et estime que le licenciement n'est pas conforme au statut de la FPT puisque sa mission (encadrement) était en décalage avec son



Manif pour "La Sécu, c'est vital" juin 2004



LM à Montpellier - septembre 2004

recrutement (exécution). Le 26 juillet, le technicien réintégra son poste à la déchetterie.

Septembre 2004

**PORNICHET (44)**

### Solidarité financière pour Emmanuelle

Le 28 septembre 2003, Emmanuelle Foucault, salariée de la mairie de Pornichet, en Loire-Atlantique, mettait fin à ses jours sur son lieu de travail, laissant un courrier où elle expliquait la souffrance morale rencontrée à la mairie. Son mari Michel a décidé de porter plainte pour harcèlement, violences volontaires ayant entraîné la mort sans intention de la donner et homicide involontaire. Le syndicat CGT des petites communes du 44 se portera partie civile. Ces procédures dureront longtemps et coûteront plusieurs milliers d'euros.

Versements à "Solidarité pour Emmanuelle", à l'attention de Claudine Morel, 21 La Raffinière, 44640 Rouans.

**ORANGE (84)**

### Le DGS harceleur condamné

Épilogue (provisoire ?) d'une affaire de harcèlement sexuel dont était victime Marilyne Schneider, une militante CGT de la mairie d'Orange, dans le Vaucluse, de la part du DGS, Jeannot Chiozza. À noter que la ville d'Orange est la plus importante commune de France à être dirigée par le Front National et que la répression syndicale y est féroce.

Bernard Chauzat, qui anime la



Coordination Régionale PACA, ne boudait pas sa joie en écrivant au soir même de la condamnation du DGS : "Aujourd'hui, vendredi 24 septembre 2004, s'est achevé le marathon judiciaire de Marilyne".

La Cour d'Appel de Nîmes (Gard) confirme le jugement rendu en première instance au tribunal correctionnel de Carpentras le 26 février 2004 : trois mois de prison, avec sursis, 4000 euros d'amende, plus un bonus de 500 euros en faveur de Marilyne pour préjudice moral.

Le DGS harceleur s'est pourvu en cassation. Quant à Marilyne qui, entourée depuis le début par ses camarades des syndicats CGT d'Orange, du Conseil général du Vaucluse et de la CSR PACA, ses premières paroles au sortir de l'audience ont été : "Je ne remercie jamais assez les camarades de la France entière qui, par leur soutien moral, écrit ainsi que financier, ont pu m'accompagner tout au long de ce combat. Je ne me suis pas uniquement battu pour moi, pas uniquement contre un harceleur et une mairie fasciste, mais aussi pour montrer aux autres la voie à suivre en cas de harcèlement. Je n'ai pas été la seule victime dans ma collectivité, j'ai été la première à porter plainte. Je souhaite que d'autres suivent ici comme ailleurs". ■



Directeur de publication :  
Nadine BRICOUT -  
Photocompo-maquette : S. Mulleman

Tirage, routage : imprimerie RIVET -  
27, rue Claude-Henri-Gorceix -  
BP 1577 - 87280 Limoges cedex  
Commission Paritaire n° 3 653 D 73S  
I.S.S.N. n° 1148-2370  
e-mail : fdsp@cgt.fr  
Site Internet : www.spterritoriaux.cgt.fr

# Éditorial

## URGENCE SALAIRES, ACTE II

S'il y a un sujet qui revient régulièrement dans les réunions syndicales de la rentrée, c'est bien celui des salaires.

Comment pourrait-il en être autrement ? Par exemple, entre le 1er janvier 2000 et le 31 août 2004, le pouvoir d'achat des fonctionnaires, au vu de la valeur du point d'indice, a diminué de 5,5 %, représentant mois après mois l'équivalent moyen d'un traitement mensuel.

Par ailleurs, par voie de presse, on apprend que le Ministre de la Fonction Publique prévoit pour fin octobre-début novembre "un rendez-vous salarial", et non une négociation salariale comme le réclament de manière unitaire toutes les organisations syndicales de la Fonction Publique.

Cette nuance n'est pas que sémantique. Elle en dit long sur les intentions réelles du Ministre. Dans le même temps, toujours par voie de presse, ce dernier déclare "que les fonctionnaires vont devoir choisir entre augmentation salariale ou maintien des effectifs...". Ce chantage est inadmissible !

La CGT ne "mange" pas de ce pain-là !

Les richesses créées par les salariés dans notre pays sont suffisamment importantes, pour obtenir un salaire minimum de départ dans la Fonction Publique de 1400 euros, en même temps que l'arrivée du SMIC à ce niveau. C'est ce que propose la CGT.

Il est de notre responsabilité de populariser et d'argumenter nos propositions en matière d'augmentations de salaire et de retraite. Par exemple, le collectif fédéral "salaires" a élaboré un module de formation sur ces questions, à utiliser lors de formations syndicales. Pour les salariés, le maintien du pouvoir d'achat arrive en troisième priorité, après l'égalité hommes - femmes dans le travail et la défense de l'emploi. Cette donnée doit éclairer notre démarche revendicative.

D'autant plus en la liant aux autres points de ce même "baromètre CSA/CGT de septembre 2004", où 54 % des salariés font confiance aux syndicats pour défendre leurs intérêts. C'est le pourcentage le plus élevé depuis 1993 (+18 %).

Alors pas d'hésitation, tous sur le pont pour obtenir satisfaction de nos revendications ! La proposition des sept fédérations syndicales de fonctionnaires, d'une journée d'action le jour de la rencontre avec le Ministre est une bonne occasion pour gagner.

**Christophe Couderc,**  
Membre du Bureau fédéral

## EXPERTISE, PRÉVENTION ET INFORMATION

# L'importance méconnue des commissions de réforme

**Dans un contexte de dégradation de la santé au travail et d'aggravation des risques professionnels, les commissions de réforme voient leurs prérogatives s'amplifier. Pourtant, ces organismes – communs aux versants territorial et hospitalier de la fonction publique – restent par trop méconnus des agents et des militants syndicaux. Expériences morbihannaises.**

David Hadjeb, 49 ans, est secrétaire du syndicat CGT de l'office HLM de Lorient et animateur de la Coordination syndicale des services publics du Morbihan. Depuis 2001, il est élu à la commission administrative paritaire du centre de gestion pour la catégorie C et, à ce titre, siège à la commission de réforme départementale (celle-ci est organisée par catégorie A, B et C). Le Conseil général, le Service départemental d'incendie et de secours, les villes de Lorient et Vannes, qui ne sont pas affiliées au centre de gestion, disposent de leurs propres commissions de réforme.

## 60 à 90 dossiers par mois

La commission de réforme émet des avis sur l'opportunité d'accorder – ou non – à un agent victime d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, le bénéfice d'un mi-temps thérapeutique, d'une invalidité temporaire, d'une allocation

temporaire d'invalidité, d'une mise à la retraite pour invalidité. *“La commission est saisie après quinze jours d'arrêt. Elle n'intervient que pour les accidents et maladies imputables au service et pour qu'un dossier soit imputable au service, il faut un avis favorable de la commission”*, explique David Hadjeb.

*“Nous siégeons en moyenne une fois par mois”*, ajoute le militant lorientais. *“Nous examinons à chaque séance entre soixante et quatre-vingt-dix dossiers. Nous en recevons une synthèse deux ou trois semaines à l'avance, puisqu'il est interdit de les sortir, mais nous pouvons en lire l'intégralité sur place”*. Les représentants des personnels comme ceux des employeurs sont tenus au secret médical.

## L'importance de l'expertise

*“Nous bataillons pour que les agents arrêtés après un accident de service ou du fait d'une maladie professionnelle soient considérés comme étant au travail”*. À ce

titre, la carrière du salarié doit se poursuivre normalement et il doit continuer à percevoir toutes ses primes (sauf les primes de sujétion). *“Un agent arrêté depuis deux ans a pu récupérer une année de primes et a obtenu un départ en retraite imputable au service après que la commission ait reconnu le caractère professionnel de sa maladie”*, raconte David. *“Bien souvent, la maladie professionnelle fait suite à plusieurs arrêts dus à des accidents de service. Il y a obligatoirement une expertise. Si celle-ci est défavorable à l'agent, nous pouvons demander une contre-expertise”*. David insiste sur l'importance de l'expertise : *“Une expertise peut permettre à un collègue d'obtenir des indemnités d'invalidité”*. *“Les avis de la commission sont en règle générale respectés par le maire ou le président. Il arrive pourtant que l'autorité territoriale n'en tienne pas compte et donc refuse le bien-fondé d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, nous sommes alors suscep-*

Une commission de réforme est créée dans chaque département, à l'exception de la région parisienne où existent deux commissions interdépartementales. La commission donne son avis sur la mise à la retraite pour invalidité des agents affiliés à la CNRACL, apprécie l'invalidité temporaire des agents relevant du régime de sécurité sociale, intervient dans l'attribution de l'allocation temporaire d'invalidité.

Présidé par le préfet, elle comprend :

- deux médecins généralistes, plus le cas échéant un spécialiste,
- deux représentants de l'administration,
- deux représentants du personnel

Ces derniers sont désignés par les deux organisations syndicales disposant du plus grand nombre de sièges au sein de la commission administrative paritaire compétente. (Arrêté du 5 juin 1998)



David Hadjeb, secrétaire du syndicat CGT de l'office HLM de Lorient et animateur de la Coordination syndicale des services publics du Morbihan

tibles de porter le dossier au tribunal administratif". David tient à souligner que les représentants du personnel travaillent en bonne intelligence avec les médecins et les représentants des élus, "dans l'intérêt des agents". Et pour être efficaces, les mandatés CGT coopèrent avec les syndicats dans les collectivités, dans le respect de la confidentialité.

### L'accent sur la prévention

"Environ la moitié des dossiers qui nous sont soumis proviennent d'ATSEM et de personnels des foyers de personnes âgées qui soulèvent quotidiennement des malades ou des charges lourdes. La majorité des maladies et des acci-

dents professionnels concernent des femmes qui effectuent des gestes répétitifs et travaillent dans de mauvaises positions". Pour David Hadjeb, plusieurs phénomènes se conjuguent pour expliquer la multiplication des accidents et maladies professionnels : la dégradation des conditions de travail, le stress, le manque de personnel dans certaines structures, l'emploi précaire, les harcèlements, l'absence de formation des agents.

Aussi les mandatés CGT à la commission de réforme tentent-ils d'intervenir en amont, pour prévenir les risques : "Nous conseillons les agents dans le domaine de la sécurité au travail et de la prévention, mais aussi en

matière de gestes et postures". Prévention et soins : la commission peut exiger qu'un agent se fasse soigner ou opérer, faute de quoi elle peut donner un avis défavorable. "Nous demandons parfois un suivi psychologique, en accord avec la personne concernée pour qu'elle puisse reprendre son travail dans de bonnes conditions". Après un arrêt de longue durée, un salarié peut reprendre le travail tout en bénéficiant d'un mi-temps thérapeutique de six mois renouvelable une fois.

### Formation et information

Commission de réforme, Comités d'hygiène et de sécurité et médecine du travail sont trois choses différentes.

Néanmoins, précise David Hadjeb, "nous coopérons avec les médecins du travail pour faciliter un reclassement sur un autre poste de travail de personnes victimes de maladie ou d'accident professionnel. Nous nous rapprochons également des élus du personnel des CTP et CHS lorsque nous constatons des problèmes fréquents dans telle ou telle collectivité. Nous ne nous privons pas de rappeler aux

élus que les accidents de travail coûtent cher aux collectivités et qu'il vaut mieux les éviter. Certaines d'entre elles, comme Lorient, Lanester ou Lorient Habitat, effectuent un travail de prévention aux risques professionnels. C'est souvent grâce à l'action du syndicat en amont".

Dans le Morbihan, les élus et mandatés CGT mettent l'accent sur la prévention et l'information des agents. Ils interviennent régulièrement à l'occasion d'heures d'information syndicale dans les collectivités et établissements publics. "Le rôle de la commission de réforme est généralement méconnu, admet David. Aussi nos explications sont-elles bienvenues. Cela intéresse beaucoup les gens". Ce travail s'accompagne d'un effort de formation des militants.

La Coordination syndicale départementale des services publics organise des formations; un module national a été conçu en soutien avec le concours de la CNRACL.

### Yves Tallec

#### Arrêté du 4 août 2004 relatif aux commissions de réforme des agents de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, abrogé par l'arrêté du 5 juin 1998. (J.O. n° 217, 17 septembre 2004, p. 16232).

Les missions des commissions de réforme restent inchangées, cependant les modalités de désignation de leur présidence ainsi que certaines modalités de fonctionnement sont partiellement modifiées.

On notera aussi à l'article 12, la modification qui concerne le secrétariat de la commission de réforme. Il pourra être confié au centre de gestion qui fera la demande, des dispositions particulières étant prévues par les articles 33 à 38 pour les centres interdépartementaux de gestion de la Petite et de la Grande couronne de la région Ile-de-France.

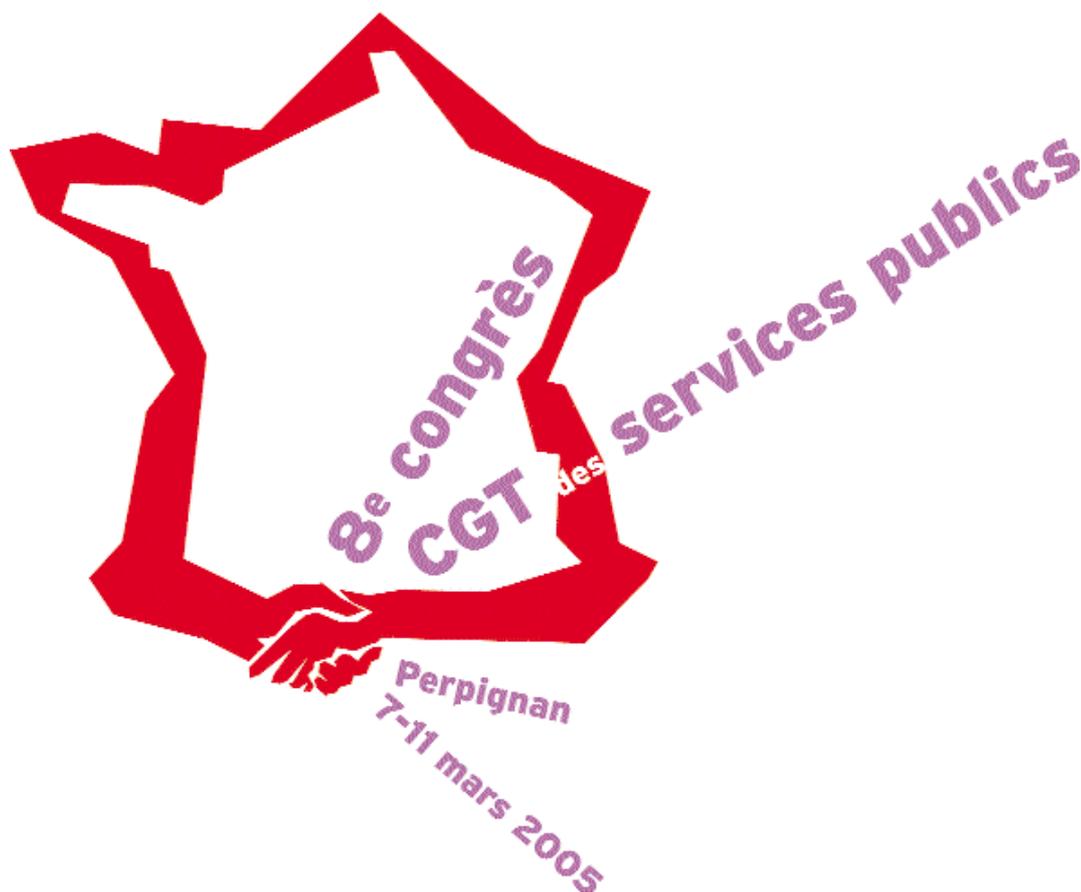
**Le décret présente une avancée surtout sur la parité entre les représentants des salariés, ainsi que la précision qui n'existait pas auparavant et qui posait beaucoup de problèmes, à savoir, que les agents doivent toucher leur traitement jusqu'à la fin de la procédure suivant la saisine de la commission.**

## En route vers Perpignan...

*Ceci est  
le logo de  
notre prochain  
congrès.*

*Il se déclinera  
en noir et blanc  
et en couleur.*

*Vous le  
retrouverez  
sur tous les  
documents  
qui en  
parleront.*



### Erratum :

Dans le Service Public N° 57 "Projet de résolutions", un bout de texte ci-dessous a malencontreusement disparu au moment de la mise en page.

Il se situe page 10, Résolution n° 2, à la fin du texte.

#### Le 8ème Congrès décide :

- De travailler au renforcement du titre 1 du statut de la fonction publique
- D'avoir pour objectif le statut unique des fonctionnaires
- D'avoir pour objectif la construction "du Statut du Travail Salarié"

# Un patrimoine commun de la nation

Le préambule du document confédéral du 4 juillet 2004 cite la loi sur l'eau de 1992, qui *"fait partie du patrimoine commun de la nation"*. Une approche durable de la maîtrise et de la gestion implique que l'eau soit dégagée des contraintes du marché. Une directive européenne indique d'ailleurs que *"l'eau n'est pas un bien marchand comme les autres mais un patrimoine qu'il faut protéger, défendre et traiter comme tel"*.

## Comment reverser l'eau dans le service public ?

Ouvrez le robinet, buvez, lavez-vous, cuisinez, arrosez vos fleurs... et payez ! Vous ne pouvez pas ? Désolé, on ferme ! Vous allez tomber malade, les enfants aussi, la santé publique est en péril ? Navré, mais les marchandises se paient et l'eau en est une ! Coupez !

Mauvais scénario-catastrophe ? Selon les Nations Unies, 1,3 milliard de personnes dans le monde n'ont pas accès à l'eau propre et 2,5 milliards sont privées d'égouts et de systèmes sanitaires convenables. D'ici 2025, la demande en eau douce devrait excéder l'approvisionnement mondial de 56 %.

La France a des responsabilités. D'abord assurer à ses habitants une fourniture de qualité à un prix décent de ce qui n'est pas une marchandise, mais un besoin vital. Ensuite s'interroger sur le fait que 3 des 4 géants mondiaux de l'exploitation de l'eau et de l'assainissement sont français et nuisibles à l'intérêt général. Enfin mettre en place un véritable service public alors que 75 % de cet immense marché national sont aux mains de ces pieuvres, avec l'accord de la majorité des collectivités territoriales.

Quel service public et quelles structures pour le faire vivre ? Quels coûts pour les usagers ? Quel statut pour les salariés du secteur ? La CGT, aux plans fédéral et confédéral, s'est attelée à cet énorme chantier. Ce dossier présente les premières pistes.

En cohérence, la CGT exige que l'eau soit exclue des négociations de l'Accord général sur le commerce et les services (AGCS), et demande que la France et l'Union Européenne agissent en ce sens.

Elle énonce aussi quelques principes fondamentaux qui découlent de ce refus de marchandisation.

1. La loi doit établir l'eau comme un bien commun accessible de droit à chaque être humain.
2. L'eau doit relever du domaine de la maîtrise publique dans le cadre d'un grand service public garantissant le droit à l'eau que ce soit en termes de qualité ou de quantité.
3. La loi doit promouvoir et favoriser l'intervention démocratique participative des citoyens associée à la transparence dans la gestion de l'eau.

Une fois la théorie affichée, comment faire ? Comment assurer un service public durable ? En l'inscrivant dans la Constitution ?

*"Effectivement",* répond Jean-François Davoust, qui anime le collectif confédéral, *"nous sommes d'avis d'y inscrire un "droit à l'eau", inaliénable et fondamental pour chaque citoyen, et que ce droit puisse figurer dans la charte des Nations Unies.*

*Pour la France, nous proposons de définir un volume minimum garanti par jour et par habitant en deçà duquel l'eau ne pourra pas être réduite ou coupée pour défaut de règlement de la facture".*

Olivier Leprettre, de l'Agence de Bassin.....

RMC (Rhône-Méditerranée-Corse), où il est délégué du personnel CGT et membre du bureau du SNPAE-CGT, propose "une part gratuite de base, par exemple 120 m<sup>3</sup> annuels pour une famille de quatre personnes, et un paiement au-delà, de manière à ce que les gros consommateurs financent les plus faibles, avec l'intervention étatique via l'impôt sur le revenu..." "L'inscription dans la constitution est une garantie fondamentale en soi", estime Jean-François Davoust, "mais il n'existe pas d'autre garantie gravée dans le marbre laquelle permettrait une protection des citoyens "ad vitam æternam" dans les conditions que nous souhaitons.

C'est pourquoi la CGT doit intervenir tant au niveau des salariés que des consommateurs, mais également en tant qu'organisation responsable majeure dans la société française".

Quelles propositions de structures permettant l'instauration d'un vrai service public ?

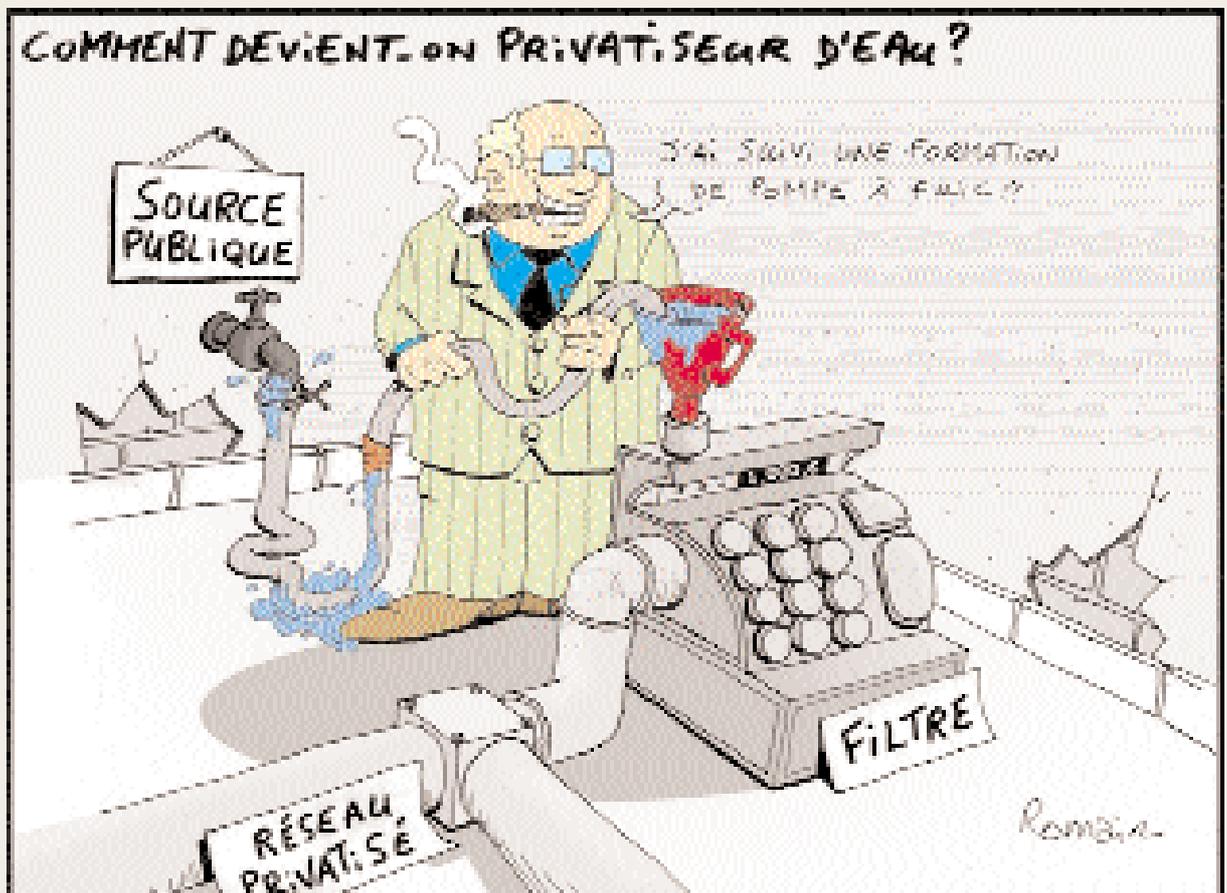
## QUELQUES CHIFFRES

- 57 % de l'eau prélevée servent à la production d'énergie et 94 % retournent dans les cours d'eau.
- L'eau potable représente 18 % des volumes prélevés.
- L'agriculture représente 14 % des prélèvements (c'est 80 % des eaux prélevées par les activités humaines entre juin et septembre dans le Sud de la France).
- L'industrie représente 11 % des prélèvements et restitue 93 % des volumes prélevés.

En termes de consommation réelle, c'est :

- 49 % pour l'agriculture
  - 25 % pour l'eau potable
  - 22 % pour la production d'énergie
  - 4 % pour l'industrie
- avec de grandes disparités en fonction de la géographie.

Ce sont les usagers domestiques qui paient 85 % des taxes contre 14% pour les industriels (11 % des volumes prélevés) et seulement 1% pour les agriculteurs.



# Quel(s) statut(s) pour quels personnels ?

**Il serait étrange qu'un service public national n'offre pas à tous ses agents un statut unique. Mais lequel ? Le débat est plus que largement ouvert.**

*"Le statut unique des salariés du secteur de l'eau est un statut à conquérir", écrit avec prudence le document confédéral. "Il est du domaine des fédérations concernées de décider de quel statut veulent les salariés. Il n'a pas encore été débattu du sujet, hormis le fait que nous souhaitons que ce soit le statut le meilleur, doté de garanties de haut niveau qui soit adopté, et que les salariés ne soient pas pénalisés en changeant de situation".*

## **Les dangers de la remunicipalisation**

Le Collectif Eau de la Fédé des Services Publics, qu'anime Franck Leroux, connaît bien la question. Il regroupe des salariés du privé (avec les trois "majors") et des territoriaux. Belle performance après des années pendant lesquelles chacun a travaillé dans son coin. "Nous pouvons constater que les militants CGT des services territoriaux et des entreprises privées ont échangé leurs idées et leur travail", annonçait Franck le 24 juin 2004 devant le Bureau fédéral.

Son intervention revient sur la question: "pourquoi un service public national et pas simplement remunicipalisation?". Réponse: "La majorité des remunicipalisations en cours ne donnent pas satisfaction

*aux salariés concernés, il n'est d'ailleurs pas sûr que les usagers soient satisfaits à terme car seul le prix de l'eau est dans les débats, sa qualité, la recherche, la solidarité, la péréquation du prix de base et encore moins le statut des salariés, ne font partie des débats organisés".*

Actuellement, la situation est inégale. Le passage à la régie déléguée impose au fermier d'embaucher les fonctionnaires, le retour en régie directe ne fait pas la même obligation aux collectivités, même si la jurisprudence est plutôt favorable aux salariés depuis un jugement de décembre 2003 où la CGT avait attaqué la mairie de Saint-Nazaire pour que les "privés" soient repris avec leur niveau de rémunération. Autre cas est celui de Rennes, où le contrat avec la Générale des Eaux a été reconduit, le maire Edmond Hervé (PS) "ayant admis que la gestion en régie directe ferait baisser le prix de l'eau mais avec un service amoindri du fait des moyens globalisés des entreprises privées".

## **Une nouvelle filière dans la FPT ?**

*"Il faut être conscient qu'aujourd'hui les négociations des délégations de service mènent globalement à d'importantes*

*baisses du prix de l'eau dans les grandes villes. Le phénomène devrait être contraire dans les petits services qui vont subir les mises aux normes européennes.*

*À quoi aspire le salarié de l'eau ? Quel service pour les usagers ? Un service public national n'est-il pas la seule solution pour une solidarité nationale, une péréquation du prix de base, des laboratoires à la disposition de tous, l'accès à l'eau pour tous mêmes conditions ? Mais ce qui doit surtout réunir les salariés du privé et du public, c'est un statut unique. À cette fin, le Collectif Eau de la Fédération propose la création d'une filière des métiers de l'eau et de l'assainissement dans la Fonction publique territoriale. Cela permettra de revendiquer sur les mêmes bases, et pourquoi pas, d'amener à des luttes communes".*

Si les militants CGT sont d'accord sur l'idée de statut unique dans la fonction publique, son versant risque de poser question. Olivier Leprettre, aujourd'hui contractuel de droit public CDI en Agence de Bassin, se voit fonctionnaire d'État. Son collègue Claude Danglot, dans un CRECEP menacé de privatisation, veut simplement garder son statut public. Sans parler de la véritable usine à gaz que représente le statut spécial de la Ville de Paris, aujourd'hui écorné, éclaté, mélangé au privé, etc. Un projet de statut unique nécessite un affinage indispensable pour être crédible lors de futures négociations avec les pouvoirs publics.

# Santé publique : comme un poison dans l'eau ?



**Pompez dans la nappe phréatique comme les Shadoks, ajoutez trois gouttes d'eau de Javel et envoyez dans les tuyaux. C'était la série "Les Pieds Nickelés dans la flotte". Le système englobe le liquide avec sa collecte et sa distribution, mais aussi son assainissement, la protection de la santé publique, la gestion des risques d'inondation, de pollution accidentelle ou volontaire, etc.**

Pour Jean-François Davoust, "la gestion de l'eau ne se résume pas à un problème dual consommation-pollution. C'est beaucoup plus étendu, à savoir la gestion du renouvellement des ressources, la prévention des inondations, l'hydroélectricité, la navigation fluviale, etc".

## La dérive privée

Claude Danglot illustre le propos en matière de santé publique. À 59 ans, à la fois ingénieur hydrologue, médecin et chercheur en biologie, il est délégué syndical CGT et toujours passionné par son métier. Il ne décolère pas devant la dérive de son Service Public, ci-devant Centre de Recherche et de Contrôle des Eaux de Paris (CRECEP) jusqu'en 2003, date à laquelle le social-libéralisme privatiseur l'a transformé en RPAF

(Régie à personnalité morale et à autonomie financière), avec changement de statut fin 2002, idem pour les salariés fin 2005.

Créé en 1902, le Crecep avait plusieurs missions : le contrôle des réseaux, des réservoirs, des usines de production, le contrôle régional de la distribution du SEDIF (Syndicat des Eaux d'Île-de-France), études et recherche au plan national pour le Ministère de la Santé, et un rôle de défense des intérêts français auprès de la CEE sur les méthodes analytiques utilisées.

Le bel outil au service de la santé publique se transforme en consultant de luxe où la compétence acquise par les scientifiques publics est vendue au privé avec la bénédiction des pouvoirs tout aussi publics. Une lettre signée par tout le personnel a été envoyée par l'intersyndicale CFTC-CGT-FO du Crecep à

Bertrand Delanoë et à tous les élus parisiens le 22 mars 2004, décrivant la dérive et ses conséquences. On attend la réponse.

## Les nitrates de 30 ans

En dénonçant aussi "les conditions de travail lamentables", la CGT veut que le Crecep reste dans le service public, pour la santé du même nom. Claude Danglot prône un SPN (Service Public National) indépendant, avec des élections au suffrage universel, la nationalisation des trois "majors" et de "leurs rentrées financières", une péréquation nationale.

Il dénonce les normes de qualité de l'eau qui équivalent à une qualité minima et non aux objectifs souhaitables. Parfois cette qualité minimale n'est même pas respectée. En janvier 2003 un rapport de l'institut canadien Polaris donnait l'exemple suivant : "En juillet 1994, la principale filiale des eaux de Vivendi, la Générale des Eaux, a été poursuivie pour avoir fourni une eau de mauvaise qualité à la population de Tréguex, en France. Ayant utilisé trop de nitrates et de pesticides, elle a été accusée d'avoir fourni une eau impropre à la consommation pendant 476 jours". Et Claude Danglot d'ajouter : "Même lorsque les normes sont respectées, l'eau peut être réglementairement potable, mais sanitaire dangereuse. En effet, les nitrates ne sont pas toxiques à court terme, mais donnent naissance, dans le tube digestif, à des molécules cancérigènes. Au bout de 30 ans la possibilité de faire un cancer du côlon est très augmentée. Il faudrait en informer les populations et les élus".

Seul le service public peut assurer contrôle et contraintes à l'égard des pollueurs, ainsi que l'information aux usagers. Devant les carences, Claude Danglot donne bénévolement des conférences sur ces sujets, via l'ACME (Association pour un Contrat Mondial de l'Eau). Intéressés ne pas s'abstenir...

## Quel avenir pour les Agences de Bassin ?

La France dispose d'un réseau hydrographique plutôt harmonieux, puisque les déserts y sont rares et les points d'eau quasi-omniprésents. Ce réseau est divisé en "bassins", eux-mêmes gérés par des agences. La récente directive-cadre européenne sur l'eau va-t-elle changer la donne ?

Claude Danglot, militant CGT du Crecep (Centre de Recherche et de Contrôle des Eaux de Paris) a un avis net sur les Agences de Bassin : leur suppression pour cause de déficit démocratique et la création de structures sur la base d'élections régionales par bassin.

Olivier Leprettre, cégétiste de l'agence RMC (Rhône-Méditerranée-Corse), est moins tranché. *"Donner plus aux Agences de l'Eau et au SPNEA (Service Public National de l'Eau et de l'Assainissement) est mélanger les choses. L'aspect local est important. On ne transporte jamais l'eau très loin, au maximum 30 kilomètres. Une agence comme la nôtre est adaptée à la mise œuvre locale d'une politique de gestion de ressources, comme pour l'irrigation, d'une politique industrielle et agricole, de lutte contre la pollution. Ce qui nous manque, ce sont les moyens législatifs pour agir, comme pour la police de l'eau. Un bassin va regrouper plusieurs intervenants, avec les SAGE"*.

Créés par une loi de 1992, les SAGE (Schémas d'Aménagement et de Gestion des Eaux) ont commencé leur vie réelle à partir de l'approbation en 1996 des SDAGE (Schémas Directeurs d'Aménagement et de Gestion des Eaux), qui verront leur mise à jour en 2005. Aujourd'hui, une dizaine de SAGE sont adoptés et une cinquantaine en cours.

Tout cela sous haute surveillance, puisque chaque bassin est chapeauté par un préfet, un comité, l'agence de l'eau et la DIREN (Direction Régionale de l'Environnement). Si les personnels des Agences de Bassin sont techniquement compétents en ingénierie publique, ils n'interviennent pas dans les questions économiques. Leur avis pourrait pourtant éviter bien des gaspillages. ■

# Quels outils de maîtrise publique ?

***"Si vous voulez enterrer un dossier, créez une commission !",*** disait en substance un expert, Georges Clémenceau. L'eau et l'assainissement ne peuvent se contenter d'un Comité Théodule Interministériel à usage consultatif. Quelles instances nationales en capacité d'agir ?

Au plan national, la maîtrise peut reposer sur trois pilotis. Les Agences de l'eau rayonnent sur les six bassins hydrographiques. *"Nous ne remettons pas en cause la pertinence de cette organisation décentralisée",* dit le document confédéral, *"par contre, la politique des agences est loin de faire l'unanimité et d'être à l'abri de critiques. Ce dont elles ont le plus besoin est d'améliorer encore l'efficacité de leurs actions au quotidien. Il faut conforter leurs missions, développer leurs rôles et renforcer leurs compétences, notamment économiques, de planification et de perspective. Elles ont pour cela besoin de personnels plus nombreux et qualifiés pour assurer l'ensemble de leurs missions"*.

## Commissariat et Haut Conseil

D'autre part, deux instances nationales sont à créer.

**Un Commissariat de l'eau**, sous l'autorité du Premier Ministre, composé des représentants des différents ministères concernés serait l'autorité de mise en cohérence de la politique globale de l'eau avec les autres politiques publiques et des financements ; de renforcement de la maîtrise publique de l'eau ; de convergence de la politique nationale avec l'Union européenne ; de mise en œuvre des actions de solidarité internationale.

**Un Haut Conseil du service public de l'eau**, placé sous l'autorité du Ministère de l'environnement et du Développement durable aurait pour missions d'impulser,

coordonner et suivre l'application de la politique de l'eau avec les agences ; de définir et contrôler les missions de services publics, dont celles assignées aux entreprises privées ; de diriger la police de l'eau pour laquelle il faut redéployer et étendre ses missions et ses compétences ; de promouvoir une politique tarifaire équitable et transparente ; de créer une assistance technique à disposition des communes pour aider les élus dans les choix d'infrastructures à mettre en place et dans la construction des contrats entre les communes et les sociétés privées, pour que ceux-ci soient contraignants sur les aspects de contrôles démocratiques opérés par les communes comme par les usagers.

Pour être pleinement efficace, le Haut Conseil doit avoir des instances décentralisées et répondre à l'évolution de l'organisation territoriale de la France.

## Et les collectivités territoriales ?

En théorie, ce sont les élus locaux qui sont chargés d'assurer l'alimentation en eau de leurs concitoyens. Cette charge est aujourd'hui déléguée pour environ 75 % à des "fermiers", les trois "majors" Vivendi-Générale des Eaux, Suez-Lyonnaise et Bouygues-SAUR. On n'abordera pas ici les raisons de cette situation qui fait de la France le second pays d'Europe (derrière la Grande-Bretagne) pour les régies déléguées.

# Main basse sur la planète ?

La tradition est longue et comporte des aspects vaseux, voire fangeux. Toujours est-il que le prix moyen du mètre cube d'eau varie en France de moins de 0,75 euro à plus de 3 euros et que la "régie directe" (maîtrise technique de la collectivité) coûte quelque 20 % de moins que la "régie déléguée". Réflexion simple : il faut "remunicipaliser" pour rendre aux élus locaux le pouvoir. En fait, idée simpliste. Pourquoi ceux qui ont délégué cesseraient-ils de le faire ? Et ce n'est pas tout.

"Le terme "remunicipalisation" nous a semblé trop réducteur et inadapté à l'évolution de la situation territoriale, que ce soit dans le cadre des communautés de communes ou de la refonte des territoires dans le cadre de la loi de décentralisation", dit Jean-François Davoust. "L'intercommunalité et les pays sont des niveaux pertinents de la décentralisation du Haut Conseil en coordination avec les commissions consultatives des services publics locaux (CCSPL), qu'il est nécessaire de revitaliser et auxquelles il convient de renforcer et d'élargir le rôle et les compétences, notamment en matière de contrôle et d'information.

Quant à la mainmise des "aquatiques" sur la gestion de l'eau dans le cadre des affermage contraignants, il est de fait remis en question tout en préservant deux aspects essentiels, le statut des salariés de l'eau et les aspects techniques liés aux économies d'échelle ; enfin la problématique des appels d'offres successifs désorganisant le service aux usagers et entraînant une précarité de l'emploi dans le secteur". La question de l'emploi entraîne celle du statut des personnels, aujourd'hui très disparate entre versants de la Fonction publique et secteur privé. ■

**Les deux plus grandes multinationales de l'eau sont françaises. Vivendi et Suez-Lyonnaise monopolisent 70 % du marché actuel (environ 20 milliards de dollars en 2001). Cependant, dans les pays développés, le service public est la règle.**

Même si la France n'a pas connu Margaret Thatcher, qui a entièrement privatisé la Grande-Bretagne, eau comprise, notre pays est vice-champion du libéralisme aquatique, à l'inverse de nos voisins.

"Dans les pays développés", écrit l'ISP (Internationale des Services Publics), dont la Fédération CGT fait partie, "la gestion de l'adduction d'eau et de l'assainissement par le secteur public est une situation normale. Partout dans l'Union Européenne, à l'exception de la Grande-Bretagne et de la France, le service de l'eau est assuré de façon prédominante par le secteur public. Aux Etats-Unis, au Canada, au Japon, en Australie et en Nouvelle-Zélande, la situation est identique et la privatisation ou les partenariats de type public-privé y sont l'exception".

## Qualité et formation

Pour les pays pauvres ou "émergents", la situation est souvent cornélienne. Incapables de financer publiquement les infrastructures, ils ont le choix entre se remettre aux mains des majors et de leurs filiales ou creuser des puits. S'ensuit le scénario habituel : contrats léonins de 20 à 30 ans sur fond de corruption de quelques politiciens bien arrosés, réduction drastique de la maintenance des infrastructures, montée constante des prix du monopole. Si les usagers ne sont pas solvables, deux solutions : la coupure ou le refus de mettre en place les réseaux, ou encore des fournitures de mauvaise qualité pour la santé.

Pour les salariés, le recours systématique à la

sous-traitance mine les revenus. "Le statut, un problème commun à tous les salariés de l'eau dans le monde", dit Hélène Bouneaud, traductrice et conseillère confédérale CGT aux affaires internationales. "La qualité de l'eau et de la maintenance est liée à la formation des agents".

Elle estime qu'il faut interpeller l'ONU sur ces questions planétaires et mener bataille contre le FMI (Fonds Monétaire International) et l'AGCS (Accord Général sur le Commerce et les Services).

## La traite de la vache à eau

Même si la pression des multinationales est écrasante, la résistance peut marquer des points. En 1999, au Panama, le président sortant a perdu les élections pour avoir proposé la privatisation de l'eau. À l'ISP, les 510 syndicats affiliés dans 154 pays expliquent sans relâche que "l'eau doit rester un bien public, appartenant au secteur public, et exploité par celui-ci".

Hélène Bouneaud note avec justesse que si l'eau ne doit pas être un produit marchand, qui doit le financer ? La réponse coule de source, mais suppose une volonté gouvernementale et une politique fiscale adaptées. C'est là où les intérêts des salariés du secteur et ceux des usagers se retrouvent chez les citoyens qu'ils sont tous. Pour cesser d'être des vaches à eau, il faut puiser dans le réservoir de la lutte politique et syndicale.

**Dossier et interviews réalisés par Gilbert Dubant**



# LES SERVICES PUBLICS VUS DE DUNKERQUE

## La FPT et l'Europe : une exception française ?

24 septembre 2004, à Dunkerque, premier forum sur *"La fonction publique territoriale et les services publics aujourd'hui"*. Co-organisateurs, la CGT et la CFDT.

Didier Louvet, secrétaire de la CSD du Nord, présentait l'initiative dans le cadre de l'anniversaire des 100 ans de la FDSP et des 20 ans du statut de la FPT. Elle s'articule autour de quatre thèmes : valorisation des métiers de la FPT ; création statutaire et évolutions nécessaires ; attaques et menaces au travers des projets du gouvernement ; revendications et propositions. Il rappelait les luttes qui ont amené le statut pour les communaux, *"Nous sommes aujourd'hui des fonctionnaires à part entière"*, et insistait sur l'unité syndicale dans le département qui a permis ce forum.

### Le statut n'est pas une convention collective

*Quelle définition du service public ? Qu'est-ce que ce statut a apporté ?*

Pour Jean-Léo Drut, de la CFDT, le service public, c'est d'abord la mission, ensuite l'accès à tous, sur l'ensemble du territoire, quelle que soit la catégorie sociale. Le statut, c'est la convention collective des fonctionnaires.

Aujourd'hui, filières et cadres d'emploi posent problème. Les filières ne se sont pas développées de la même manière et ont généré des inégalités.

Didier Louvet (CGT) estime que le service public doit être



de qualité égale sur le territoire, mais aussi de proximité pour améliorer le quotidien des citoyens. Le statut représente des garanties nationales, ce qui le différencie d'une convention collective. Les collectivités décident du service public, des emplois, mais l'agent reste titulaire de son grade. Cette reconnaissance des qualifications, et non du métier, permet d'évoluer à travers la formation.

La salle, très réactive, a relancé le débat. Extraits pêle-mêle.

*"Les concours passés, on se heurte à des quotas qui nous empêchent d'avancer dans notre carrière. Nous avons affaire très souvent à des maires qui ne respectent pas les statuts, et considèrent les agents à leur service. Les emplois ont évolué, mais pas la reconnaissance des qualifications. Les filières ne sont pas le problème, c'est le RI qui fait la différence"*.

### "Le moins mauvais des systèmes..."

Pour Alain Pouchol, ancien SG de la FDSP et artisan du statut de 1983, *"la détérioration tient à ce que les grosses collectivités ne sont pas dans les centres de gestion, contrairement à ce que nous revendiquons depuis 84"*.

*"Les services publics ne représentent que 8 % du PIB, lance un participant. "Il y a trop de concurrence entre les collectivités", dit un autre, "le RI est non seulement inégalitaire dans la commune, mais, en plus, entre les communes pauvres et les riches". Au menu de l'après-midi, "l'Europe et l'avenir des Services Publics". avec M. Caudron, conseiller aux affaires européennes au Conseil régional, mais aussi ancien député socialiste européen et maire durant 24 ans à la mairie de Villeneuve-d'Ascq, près de Lille. À*

la question *"Quel service public voulons-nous en Europe ?"*, il se déclare partisan du statut de la FPT, *"le moins mauvais des systèmes"*. Le faire évoluer avec la décentralisation, oui, mais sans remettre en cause ses fondements. *"La spécificité française est une bonne chose et doit être défendue en Europe. Mon inquiétude sur les SP c'est que ceux-ci vont en diminuant. La meilleure façon de ne pas pérenniser les SP c'est de ne pas prendre de mesures de financement et c'est ce qui se fait aujourd'hui"*. L'intervenant s'est fait un peu chahuter sur les prises de position des socialistes au Parlement européen.

Commentaire : *"Je ne suis pas fier de tout ce qui s'est fait au nom de la démocratie..."*

### Le contenu de la Constitution

*"Dans cette Europe, heureusement, il y a les organisations syndicales", dit A. Pouchol "s'il y a des avancées, c'est grâce à leur intervention. Je ne suis pas pour un modèle de service public, mais pour que les organisations syndicales d'Europe se retrouvent pour refuser le tout-marchand"* À propos de la constitution européenne : *"Étudions son contenu avant de donner toute opinion"* estime Didier Louvet.

**NB : Une exposition de portraits de quelques exemples de métiers de la Fonction Publique territoriale avait été réalisée à l'occasion de cette initiative.**

# André Evrard : Le désarroi d'un cuisinier

Depuis plusieurs mois, une rumeur insistante fait état du rapprochement des deux villes de Blanc-Mesnil et de Pantin, en Seine St Denis, pour la création d'un SIVU (syndicat intercommunal à vocation unique). Les quarante employé(e)s de la cuisine centrale de Blanc-Mesnil s'interrogent sur leur devenir. Rencontre avec l'un d'entre eux.



André Evrard, 50 ans, travaille dans la cuisine centrale de la ville de Blanc-Mesnil depuis 1987. Officiellement, ce service est dénommé CPC (Centre de Préparation Culinaire). André a le grade d'agent technique et perçoit un salaire de 1399 euros, dont une prime mensuelle de 103 euros et une autre de résidence de 45 euros. Il exhibe sa fiche de paie et précise au passage que *“ces deux primes ne seront pas incluses dans le calcul de sa future retraite”*.

## Des salaires à pleurer

Présent à notre entretien, son collègue Wilfried Cardon, qui n'est autre que le

secrétaire de la section syndicale CGT du CPC de la ville de Blanc-Mesnil, ajoute à la vue de ce salaire cette phrase teintée d'humour : *“Nos salaires suffisent pour pleurer toute la nuit”*.

Lors de notre entretien qui s'est déroulé dans le petit pavillon d'André, en face du stade municipal, il y avait également Gilles Beney, le secrétaire général de la section syndicale CGT des territoriaux de Blanc-Mesnil. Les trois hommes se connaissent depuis fort longtemps et entretiennent des relations empreintes de valeurs de solidarité et de camaraderie. Il faut dire qu'ils ont beaucoup de souvenirs en commun. André alternait

ses paroles avec la gaieté de ses deux camarades et le va-et-vient pressé de son unique fille de 17 ans et de son épouse. Cette dernière ne se mêlera pas à la discussion, mais gardera tout au long de l'entretien que nous avons eu avec son mari un sourire généreux et accueillant. Quand nous avons demandé à André s'il acceptait de nous parler de son métier, il a tout de suite répondu par oui. Et pour cause ?

## 8 000 repas par jour

Depuis 1999, la commune de Pantin a supprimé sa cuisine centrale après différents rapports des services vétérinaires l'alertant sur l'état de cette structure, qui laissait à désirer. Cette ville a ainsi mis en oeuvre des solutions transitoires pour assurer la restauration dans ses écoles en attendant une solution définitive. Après avoir coopéré pendant plusieurs années avec la ville de Bagnolet, elle s'est tournée depuis deux ans vers la ville de Blanc-Mesnil, qui lui assure désormais deux tiers de ses repas. Aujourd'hui, le CPC de Blanc-Mesnil produit environ 8000 repas par jour, dont une moitié pour la ville de Pantin. Le reste est destiné comme d'habitude aux élèves des écoles maternelles et élémentaires ainsi qu'aux personnes âgées de Blanc-Mesnil. *“Avant, nous produisions environ 3200 repas pour notre ville. Maintenant, le volume a plus que doublé sans que cela engendre le moindre emploi supplémentaire. Notre CPC tourne toujours avec le même effectif, c'est-à-dire une quarantaine de personnes”*, explique André Evrard, tout en parcourant de ses yeux bleus, cachés derrière des lunettes, un tract de la CGT où sont mentionnés les noms de ses collègues.

## Un métier bouleversé

C'est surtout la transformation totale du métier du cuisinier qui le révolte le plus : *“Quand je suis entré ici en 1987, j'avais un CAP de boulanger-pâtissier. J'ai choisi ce métier par amour, car il comporte une grande part de création. Il y a deux ans, la municipalité a supprimé le secteur pâtisserie-traiteur pour agrandir le*

CPC et augmenter ainsi sa production. Ce que nous faisons aujourd'hui avec mes collègues n'a rien à voir avec la cuisine traditionnelle. Avant, nous utilisions, par exemple, des légumes frais que nous épluchions nous-mêmes. Nous participions également à l'éducation au goût des enfants".

On ne badine pas avec la nourriture destinée aux consommateurs âgés entre 3 et 12 ans. Même la couleur est essentielle dans la composition des menus. Une belle assiette conditionne largement une bonne mise en appétit des enfants.

"Que reste-t-il de tout cela ? Rien ou peu de choses. Nos méthodes de travail ont radicalement changé. Aujourd'hui, nous avons affaire à des produits de 4e gamme qui sont préparés d'avance, voire même des plats cuisinés, emballés et prêts à servir. C'est devenu presque de l'assemblage, c'est triste", dit ce cuisinier avec le ton de celui qui est dépassé par les événements. André n'a pas de mots assez durs pour dénoncer cette mutation qui met en cause son travail. Il a le sentiment d'être dépouillé de son vrai métier qui faisait sa fierté dans la vie.

## Le SIVU inquiète le personnel du CPC

Il y a aussi un autre problème qui fâche André. La municipalité de Blanc-Mesnil (1200 employés pour 47 000 habitants avec à leur tête un maire communiste) s'est rapprochée de la ville de Pantin pour construire ensemble une cuisine centrale afin d'optimiser les coûts de la restauration scolaire des deux villes. Après plusieurs mois de réflexion dans le cadre de l'intercommunalité, le projet de création d'un SIVU a enfin vu le jour. "Il est aujourd'hui entre les mains du préfet de la Seine-Saint-Denis, seul habilité à le valider ou à le refuser", affirme Gilles Beney. Derrière ce projet se cache en vérité un enjeu financier important pour la ville de Blanc-Mesnil. Wilfried Cardon est catégorique. "La municipalité de Blanc-Mesnil", dit-il, "veut récupérer un investissement d'environ 456 000



euros. Les élus de la majorité refusent d'employer le mot vente, auquel ils préfèrent celui d'intercommunalité. Pour nous, les syndicalistes de la CGT, il s'agit bien de la vente pure et simple des équipements du CPC au profit de ce futur SIVU. L'enjeu pour les deux villes, c'est aussi la baisse du prix du repas d'environ 30 centimes d'euro. Nous ne sommes pas contre la création d'un SIVU, mais nous disons qu'il faut nous associer à toute discussion sur ce projet.

Après tout, il s'agit de l'avenir d'une quarantaine de personnes qui travaillent au CPC. Actuellement, tout se passe en catimini et on assiste même à une rétention éhontée de l'information. Les statuts de ce futur organisme ont été déjà refusés une première fois par le préfet. Les deux villes sont revenues à la charge en déposant de nouveaux statuts sans que nous soyons associés à leur élaboration. Il n'y a aucune concertation avec le personnel et encore moins avec la population. C'est scandaleux !".

## L'avenir imprécis

Pour l'instant, rien n'est officiel. Mais la section syndicale CGT des territoriaux de Blanc-Mesnil est montée au créneau en adressant un courrier au préfet de la Seine-Saint-Denis. Les syndicalistes demandent des éclaircissements sur la nature de ce futur établissement dont les statuts parlent à la fois de SIVU et d'EPCI (établissement public de coopération intercommunal). "Ce n'est pas la même chose", précise Wilfried Cardon. "Le

SIVU est géré par le Code général des collectivités territoriales et l'EPCI par la loi Chevènement. Dans le premier cas, le transfert du personnel est obligatoire et dans le deuxième cas, non. Nous voulons donc des explications sur cette question particulièrement". En attendant, l'inquiétude grandit parmi les personnels du CPC de Blanc-Mesnil. Ils s'interrogent notamment sur leur devenir. Seront-ils réintégrés à leur commune d'origine en cas de dissolution du SIVU, suite à un problème majeur entre les deux villes ?

Ils veulent également des précisions sur divers points comme l'adéquation des quotas de production avec la qualité de service public, la concertation sur les amplitudes horaires, les acquis sociaux, le régime indemnitaire, les plans de carrière, etc. Pour toutes ces questions, André Evrard ne trouve aucune réponse. Il donne parfois l'impression d'un homme assommé et en désarroi. Puis il se ressaisit et ne relâche pas son énergie.

"Demain avec mes camarades de la CGT, nous allons poser toutes ces questions à la réunion du CTP, le comité technique et paritaire", conclut-il avec un sourire.

**Arezki Semache**



# Exposition

du 14 au 31 décembre

dans le patio

du siège de la CGT

à Montreuil

Une fonction publique territoriale,  
un statut, des métiers

# Talents publics

Les 100 ans d'histoire de notre fédération, née le 6 décembre 1903, sont marqués par des conquêtes sociales où nous avons joué un rôle important. Pour cette raison, nous associons l'histoire de notre organisation à celle du statut de la Fonction Publique Territoriale qui a 20 ans cette année.

À l'image de la décentralisation, les réformes en cours ne présagent pas une évolution positive du Service Public. Beaucoup de questions, d'interrogations se posent aux fonctionnaires territoriaux, mais aussi aux usagers, aux élus, aux autres fonctionnaires, sur l'avenir du service public territorial et sur les évolutions statutaires.

**Une fonction publique territoriale,  
un statut, des métiers.**

C'est dans cet esprit que nous mettons en valeur les différents métiers exercés dans la fonction publique territoriale à travers des portraits de territoriaux. Nous montrons ainsi la multiplicité des fonctions exercées dans les collectivités territoriales locales, départementales, interdépartementales ou régionales qu'elles soient insolites ou ordinaires, connues ou méconnues.

Ces portraits regroupés dans une exposition et un livre sont le cœur de notre campagne nationale.



**Vernissage**

**mardi 14 décembre 2004 à 17h  
dans le patio à Montreuil**