

DOSSIER

La formation professionnelle Enjeu revendicatif

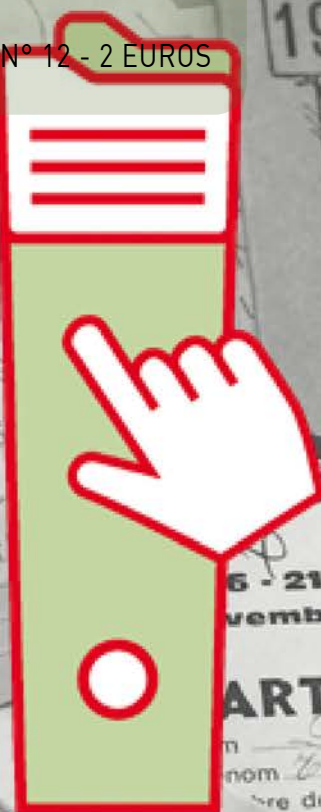
MÉMOIRES D'AVENIR

PUBLICATION DE L'INSTITUT D'HISTOIRE SOCIALE
DE LA FÉDÉRATION CGT DES SERVICES PUBLICS - DÉCEMBRE 2022 - N° 12 - 2 EUROS
SUPPLÉMENT AU GUIDE N° 910

ARCHIVER

UN ACTE

MILITANT





Supplément au Guide n° 910

Directeur de la publication :

Philippe Coanet

Rédacteur en chef : Pierre Legoy

Maquette : Christine Demoor

Conseil d'administration de l'IHS CGT de

la Fédération CGT des Services publics

Alain POUCHOL, président d'honneur

Philippe COANET, président

Pierre LEGOY, secrétaire

Nadine BRICOUT, trésorière

Jean-François BEAL

Danielle BERLAIMONT

Jean-Bruno BOUERI

Lise BOUVERET

Vincent DEBEIR

Angèle DE ROSSO

Florence DELZONS

Didier LOUVET

Baptiste TALBOT

Conseil scientifique :

Dominique DURAND, journaliste historien

Sophie BÉROUD, politiste maître

de conférence à l'Université Lyon II

Line BOYER, archiviste

Stéphane SIROT, historien, enseignant à

l'Université de Cergy-Pontoise et de Nantes

Emmanuel BELLANGER, historien chargé

de recherches au CNRS. Centre de l'Histoire

sociale du 20^e siècle à Paris I

Jacques GIRAULT, historien, professeur

émérite de l'Université Paris XIII

Emeric TELLIER, doctorant du Centre

d'histoire sociale du XX^e siècle, Paris I

Colette GRANDCLAUDON, administrateur

territorial, mission Histoire du CNFPT

Guillaume ROUBAUD-QUASHIE, rédacteur

en chef de la revue de « Cause commune »

Julian MISCHI, directeur de recherches INRA

Impression, routage :

RIVET PRESSE ÉDITION

24, rue Claude-Henri-Gorceix

87022 Limoges Cedex

Tél. 05 55 04 49 50



SOMMAIRE

Édito.....	P3
Un nouvel archiviste	P4
Des archives syndicales bien classées permettent d'être plus efficace au quotidien	P5

LE DOSSIER

La formation professionnelle, enjeu revendicatif	P7
La formation professionnelle, Retour sur expérience.....	P9
L'évolution des outils de formation et le rôle des cadres CGT des services publics	P16

Le grand incendie des Landes en 1949	P20
Daniel Le Flanchec, ni Dieu, ni maître	P22

EN PAGES CENTRALES

4 pages assemblée générale des adhérents de l'IHS CGT de la Fédération CGT des Services publics
2023 : la Fédération CGT des Services publics fêtera ses 120 ans

édito

Nadine Bricout

rateur, il faut qu'il s'effectue dans de bonnes conditions, qu'il soit correctement rémunéré et qu'il permette de profiter des fruits de son travail.

Problème : selon le calcul de la newsletter féminine *Les Glorieuses*, le 4 novembre fut le jour à partir duquel les femmes ont travaillé gratuitement jusqu'à la fin 2022 du fait de l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes. En effet, selon l'INSEE, elles gagnent encore aujourd'hui en moyenne 22 % de moins que les hommes.

Alors que l'égalité salariale est inscrite dans le Code du travail depuis 1972 et que plusieurs textes législatifs précisent sa mise en place, force est de constater que ces dispositions légales n'ont pas l'effet escompté et ne sont pas réellement appliquées, sans doute car peu contraignantes.

À travail égal, salaire égal, semble pourtant aller de soi !

Les compétences et les connaissances des femmes sont du même niveau que celles des hommes. Pourtant, les emplois de direction sont occupés majoritairement par des hommes. La plupart des métiers de la santé, du soin, de l'enfance, de l'aide à la personne sont occupés plutôt par des femmes et sous rémunérés.

Ne pas s'attaquer réellement aux inégalités de salaires, alors que l'égalité profiterait à l'ensemble de la société, permet de maintenir les femmes sous une réelle domination sociale et culturelle.

Aujourd'hui, la moitié des salariés sont des femmes. Mais elles subissent des différences de rémunérations et elles sont touchées par la précarité, le temps partiel et le chômage, bien plus que les hommes. Leurs carrières sont plus souvent plafonnées ou bloquées, ce qui se traduit par des retraites inférieures de 42 % à celles des hommes.

Les repères revendicatifs de la CGT, dans tous les domaines, prennent en compte ces besoins d'évolution des droits humains. Et, il faut le répéter, les droits des femmes sont des droits humains. Pour gagner l'égalité professionnelle, pour prévenir et éradiquer toutes les formes de violences sexistes, au travail et dans la vie, la CGT est aux côtés des femmes.

Mais il n'y a pas que dans le domaine social que les droits des femmes sont menacés.

En France, le Sénat (majoritairement de droite et composé essentiellement d'hommes) a refusé d'inscrire le droit à l'IVG dans la Constitution. Ainsi, il refuse aux femmes ce droit fondamental d'être propriétaires d'elles-mêmes,

Pour que le travail soit utile à la société, émancipateur et libé-

de leur utérus, de leur vie. Inscrire ce droit dans la constitution le sacrifierait, car l'histoire montre que rien n'est éternel, encore moins les droits des femmes.

Aux États-Unis, après la décision de la Cour suprême de révoquer l'arrêt « Roe vs Wade » qui depuis 1973 accordait aux Américaines le droit d'avorter dans tout le pays, plusieurs États en ont profité pour supprimer ce droit.

L'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies (ONU) a adopté en 1993, il y a près de trente ans, la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Mais, en France, il y a eu 113

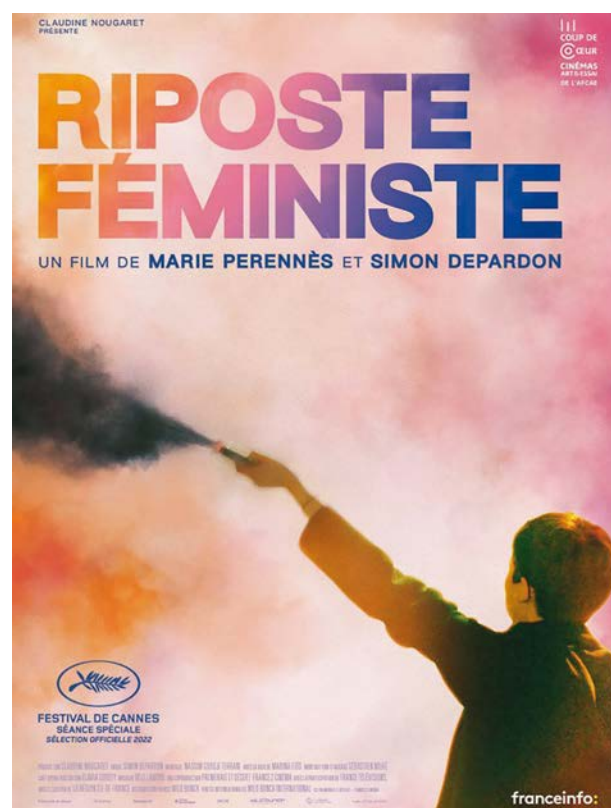
féminicides en 2021 et ce chiffre monstrueux sera en augmentation en 2022 alors que l'année n'est pas terminée. Et combien de centaines de milliers d'autres sont assassinées partout dans le monde ?

En Iran, Mahsa Amini est morte parce que son voile était « porté de façon inappropriée ». Son décès nourrit la révolte des femmes et de la jeunesse iraniennes qui ne craignent plus, malgré une répression sauvage, de revendiquer la fin du régime de la République islamique. Des femmes jettent leur

voile pour dire qu'elles veulent être libres de choisir de le porter ou non, de dire qu'il n'est plus possible au XXI^e siècle de subir ces diktats religieux.

Leur lutte est un espoir pour toutes les femmes du monde.

Selon l'INSEE, les femmes gagnent encore aujourd'hui en moyenne 22 % de moins que les hommes.



Un nouvel archiviste



Interview de Florian Gallien

La fédération a recruté, en tant que collaborateur technique, un nouvel archiviste ; il est arrivé le 13 septembre 2022. Le poste était vacant depuis le départ de Line Boyer il y a maintenant 3 ans. Florian Gallien a 26 ans (né en juillet 1996, originaire du Loiret) et est titulaire d'un master d'histoire « Archivistique et monde du travail » à l'université de Lille (ainsi que d'une formation de journaliste à l'École Supérieure de Journalistes de Lille). L'histoire sociale est donc son centre d'intérêt. Florian a travaillé à partir de décembre 2019 dans une association d'Ambérieu-en-Bugey, en tant qu'archiviste et chargé de mission de l'Association pour l'autobiographie et le patrimoine autobiographique. Il est maintenant en région parisienne, où il a des attaches familiales, au terme de son préavis de 3 mois.

Florian a participé, les 27 et 28 septembre, aux réunions du comité de lecture du volume 2 de l'histoire de la fédération et du conseil d'administration de l'IHS. Cela a constitué une « mise dans le bain » fort opportune...

Les membres du conseil d'administration se réjouissent de pouvoir travailler avec un jeune professionnel motivé et sympathique.

Nous lui avons posé quelques questions permettant de faire plus ample connaissance.

■ **Florian, tu as fait tes études à Lille, région fortement marquée par le mouvement ouvrier, où il y a aujourd'hui à Roubaix les Archives du monde du Travail. Peux-tu nous dire comment t'est venue cette vocation ?**

Lorsque j'ai découvert l'histoire sociale grâce à Michelle Perrot, Michelle Zancarini-Fournel, Howard Zinn et bien d'autres, j'ai été fasciné de

m'apercevoir combien cette histoire était indispensable pour comprendre notre présent et combien elle était pourtant largement oubliée, tronquée, parfois même instrumentalisée. Cette observation s'est ainsi rapidement muée en réflexion sur les conditions de son existence et, en conséquence, sur les archives mobilisables à cette fin. Constatant la facilité avec laquelle elles pouvaient disparaître — et avaient parfois

déjà disparu — j'ai voulu m'engager pour les préserver.

■ **L'Association pour l'autobiographie et le patrimoine autobiographique (APA) d'Ambérieu-en-Bugey (Ain) est une initiative étonnante, qui ressemble un peu à celle du « Maitron ». Tu y as travaillé presque 3 ans... Qu'en as-tu appris ?**

D'abord, que la conservation des traces personnelles laissées par chacun d'entre nous n'est ni vaine ni futile. Réussies ou non, les expériences de nos vies — y compris militantes — constituent un terreau fertile pour celles et ceux qui luttent et s'interrogent par exemple sur les stratégies à mettre en œuvre pour mener telle ou telle conquête sociale. Transmettre ses archives et sa mémoire contribue ainsi pleinement à ouvrir le champ des possibles, à stimuler et nourrir le présent. Les archives apportent des réponses. D'un point de vue purement professionnel, ce fut un grand plaisir de s'occuper de toute la chaîne de traitements archivistiques : de la collecte à la communication des documents, en passant par leur classement, leur conservation et leur valorisation. Le contact et les échanges permanents avec les chercheuses et chercheurs ont également beaucoup compté pour moi durant ces 3 années.

■ **Tu arrives pour, entre autres activités, collaborer avec un Institut d'Histoire sociale créé il y a 6 ans, qui a pour ambition l'élaboration de l'histoire d'une fédération syndicale âgée de 120 ans... Comment vis-tu cet engagement ?**

Avec beaucoup d'enthousiasme et d'impatience. À l'heure où les services publics et les fonctionnaires qui les font vivre sont remis en cause, il est inestimable que le mouvement syndical puisse s'emparer de ses propres archives pour donner à voir et à comprendre combien l'histoire des services publics et de la fonction publique territoriale est intrinsèquement liée aux luttes passées et présentes. La préservation des archives est ainsi indispensable pour permettre aux générations présentes et futures de prendre connaissance de cette histoire et de se l'approprier.

“Des archives syndicales bien classées permettent d’être plus efficace au quotidien”

Le syndicat CGT de la Métropole Européenne de Lille (MEL) a récemment réalisé un important travail de traitement, classement et dépôt de ses archives historiques. Rondement mené par Vincent Kaleba, archiviste de formation et permanent à la CGT MEL de février 2018 à septembre 2022, ce chantier a notamment permis au syndicat d’améliorer son fonctionnement quotidien et de préserver son histoire. Partage d’expérience.

Dans la perspective du déménagement de l’hôtel métropolitain dans un nouveau siège, initialement programmé pour 2020, le service Archives de la MEL a pris l’initiative de démarcher les organisations syndicales de la collectivité. L’objectif consistait alors à les sensibiliser aux enjeux de l’archivage et de profiter du contexte du déménagement pour leur proposer de classer et déposer leurs archives historiques. Assistant de conservation au sein du service Archives pendant 11 ans (avant de devenir permanent syndical à la CGT MEL en 2018), Vincent Kaleba saisit alors cette occasion pour proposer à son syndicat de piloter l’archivage des dossiers historiques.

Il organise pour cela le traitement du fonds en plusieurs étapes, par ordre de priorité. Il a tout d’abord élaboré le cadre de classement général des activités du syndicat dans l’objectif de pouvoir classer, décrire et retrouver a posteriori les archives, tant sous format papier qu’électronique. Ce cadre de classement se décline en 11 thématiques principales : le fonctionnement du syndicat, la défense individuelle et collective des agent-es de la MEL,



la représentation syndicale dans les instances du personnel, les campagnes électorales, les actions syndicales et militantes, le dialogue social, l’exercice du droit syndical, la communication de la CGT MEL, les publications, le recueil d’informations et la documentation. Une fois ce cadre posé, il a organisé le traitement des archives papier en plusieurs étapes.



Il a distingué les dossiers utiles au fonctionnement quotidien du syndicat de ceux, historiques, destinés à être conservés au service Archives de la collectivité, conditionné les archives historiques dans des boîtes d'archives standard, puis décrit leur contenu dans un «bordereau de dépôt». Au total, ce ne sont pas moins de 7 mètres linéaires (l'équivalent de 70 boîtes d'archives standard) qui ont été déposés par le syndicat aux Archives de la MEL.

En parallèle du traitement des archives papier, Vincent Kaleba a réalisé l'archivage des documents numériques du syndicat. Pour cela, il a pris soin de transférer sur un disque dur externe les dossiers et fichiers conservés dans plusieurs ordinateurs, dans la perspective d'un traitement ultérieur : «j'ai intégré les dossiers et les fichiers à déposer au service Archives de la MEL dans le même cadre de classement que j'ai utilisé pour les archives papier afin que les informations qui y sont contenues puissent être retrouvées et exploitées dans de bonnes conditions. Et, comme pour les archives papier, j'ai décrit leur contenu dans un second "bordereau de dépôt" validé lui aussi par le service Ar-

chives. En tout, 21 Go d'archives électroniques, soit environ 7500 fichiers, ont été déposés dans le système d'archivage électronique (SAE) du service Archives en septembre 2022 : il s'agit essentiellement de photographies et d'enregistrements audiovisuels pris lors des actions militantes nationales et locales auxquelles le syndicat a pris part», explique-t-il.

Si les travaux menés par Vincent Kaleba n'ont pas été chose facile, faute d'une politique d'archivage régulière et constante dans le temps, ce dernier ne manque néanmoins pas de souligner le double intérêt de cette démarche : «des archives syndicales bien classées présentent un intérêt pour deux raisons. D'une part, cela permet au syndicat d'être plus efficace dans son fonctionnement quotidien. Certains dossiers de suivi individuels conservés par la CGT MEL comprennent par exemple les textes d'interventions des représentants en conseils de discipline, dont les camarades

actuellement mandatés peuvent s'inspirer; j'ai également retrouvé trace de courriers de bienvenue que le syndicat envoyait, il y a quelques années, aux collègues de la MEL nouvellement recrutés, et que j'ai remis au goût du jour (on ne réinvente pas la poudre!). La deuxième raison qui motive la conservation des archives est d'ordre historique et culturel. Le fonds d'archives déposé par la CGT MEL offre, en effet, un aperçu de l'histoire sociale de la Métropole européenne de Lille. Il reflète, plus particulièrement, la montée en puissance, sur 50 années, d'un simple syndicat local qui devient l'organisation syndicale majoritaire, et expose également la stratégie et les moyens que le syndicat a utilisés pour parvenir à ce résultat.»

Aux éventuel·les camarades inspiré·es par l'exemple lillois, Vincent Kaleba indique quelques conseils pratiques : **archiver régulièrement**, en amont, les dossiers de leur organisation, **ne pas attendre que les armoires ou les serveurs**

soient saturés pour se lancer dans une démarche d'archivage et, surtout, **ne pas s'y prendre seul·es**. Il recommande pour cela de se rapprocher du service Archives de la collectivité (s'il existe), des Archives départementales, ou des camarades du service Archives-Dokumentation de leur Fédération. Et de conclure par l'expression : «Keep calm and ask an archivist»!

Bordereau					
				N°	
Document à conserver définitivement (à remplir en 3 exemplaires)				11 Z	
Service producteur : Confédération Générale du Travail (CGT)					
Service versant : Confédération Générale du Travail (CGT)					
Dépend de :					
Agent responsable : Vincent KALEBA					
Statut du service :		Date d'entrée : 2020-07-23			
Domaine d'action administrative :		Métrage linéaire initial : 6,3 m ; réel : 7,1 m			
N° d'entrée : 2021-023		Dates extrêmes : 1964-2020			
Nombre total d'articles : 68		Délai de communicabilité maximum : 50			
Reproduction :		Date de communicabilité de la totalité : 2069			
SOMMAIRE					
Confédération générale du travail (CGT), syndicat du personnel de la MEL : fonctionnement, représentation syndicale, défense et accompagnement des agents, actions militantes, dialogue social, publications, communication, ouvrages (1964-2020).					
Date :					
NOM, Prénom :					
Signature du responsable des archives (Céline SENAME) :					
DÉTAIL					
Numéro	Résumé du contenu	Dates extrêmes		Communicabilité	
		Année début	Année fin	Délai	Date
Bordereau - 11 Z - Confédération générale du travail (CGT), syndicat du personnel de la MEL : fonctionnement, représentation syndicale, défense et accompagnement des agents, actions militantes, dialogue social, publications, communication, ouvrages (1964-2020).					



CGT MEL - Plan de classement des activités Fonctionnement (instances de la CGT MEL et structures de la CGT)

1. Défense et accompagnement des agent·es (défense individuelle et collective).
2. Représentation syndicale (CT, CHSCT, CAP et Comité d'action sociale).
3. Campagnes électorales (élections professionnelles, au CAS, à la CNRACL...).
4. Actions syndicales et militantes (expo-vente, départs à la retraite de syndiqué·es CGT).
5. Dialogue social (rencontres avec les présidents de la MEL, les groupes politiques, les DGS).
6. Droit syndical (élaboration et mise à jour du protocole d'accord sur les droits syndicaux).
7. Communication de la CGT MEL (CGT Infos, tracts, site Internet et réseaux sociaux).
8. Publications de la CGT (magazines «Ensemble», «Le Peuple», «Vie Nouvelle», «Service public magazine»...).
9. Recueil d'informations (publications des autres syndicats de la MEL, partis politiques).
10. Documentation (ouvrages, DVD, etc.)

LA FORMATION PROFESSIONNELLE, ENJEU REVENDICATIF

PAR VINCENT DEBEIR

Il est des sujets revendicatifs qui traversent les générations de militant-es tant ils sont au cœur des rapports sociaux. La formation professionnelle en est un. Un thème revendicatif qui motive les un-es, inquiète ou désintéresse les autres, mais ce qui est sûr c'est que c'est un facteur déterminant des capacités des salarié-es, qu'ils-elles soient du secteur privé ou public.

C'est d'autant plus important pour que les agent-es de la Fonction publique veillent à la mise en œuvre du principe essentiel de l'adaptabilité, un des **trois grands principes** qui définissent juridiquement le service public :

- **La continuité dans le temps et l'espace :**

le service public doit être assuré à tout moment et en tout lieu. Pour respecter ce principe, les services publics doivent proposer ou un service continu, ou des horaires d'ouvertures précis et annoncés.

- **Légalité de traitement :** les usagers-ères doivent bénéficier d'une égalité d'accès au service public, quels que soient leurs conditions sociales ou lieux de vie.

- **L'adaptabilité et son avatar managérial la mutabilité :** les exigences de l'intérêt général, des besoins des citoyen-nes, mais aussi l'environnement, le domaine technologique, évoluent rapidement. Pour que les organisations publiques puissent s'approprier ces évolutions, elles doivent disposer des qualifications et compétences correspondantes.

Avec les lois de décentralisation, l'évolution des responsabilités incombant aux collectivités territoriales les a conduites à recruter massivement, comme le prouve l'évolution des effectifs dans cette période, en notant que cette augmentation des effectifs territoriaux a débuté dès le milieu des années 1970 (voir le graphique ci-contre.) Ce fut notamment le cas des Régions qui ont recruté des milliers de contractuel-les

en attirant les compétences par des rémunérations supérieures à d'autres services. Par la suite, des actions revendicatives ont pesé dans le sens de la parution de décrets permet-

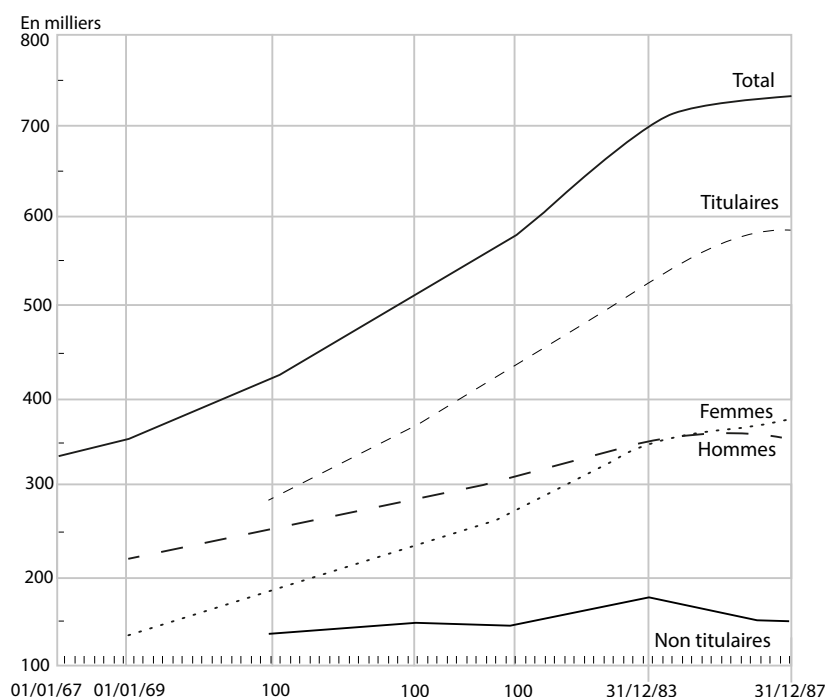
tant la titularisation des agent-es de la Fonction publique et les formations préparatoires aux concours d'attaché-es et d'ingénieur-es se sont multipliées.

C'est vrai aussi des recrutements qui ont suivi la réduction du temps de travail à 35h en 1981-82 dans les collectivités locales. Elle incluait le recrutement des effectifs correspondant au temps de travail ainsi libéré. Ayant été recruté par la mairie de Lille à cette occasion, après 18

La croissance des effectifs communaux et intercommunaux se ralentit depuis trois ans

Effectifs mesurés en équivalents temps complet

Champ : France métropolitaine hors Paris.



mois de chômage, je me souviens bien de cette étape créatrice d'emplois publics qui a nécessité ensuite nombre de formations et organisations de concours.

L'article de Pierre Legoy montre comment les outils de formation ont évolué depuis les années 60, avec bien des tribulations au fil du temps, pour assurer des formations de qualité suivies par des centaines de milliers de fonctionnaires. Le plan de formation y tient une place essentielle, ainsi que le Comité technique paritaire (CTP), tout comme dans le retour d'expérience rédigé par Gilbert Dussart. On y retrouve bien sûr les tentatives de décideurs politiques, parfois réussies, de réduire les capacités des outils de formation créés puis renforcés ; on y retrouve surtout les difficultés à intégrer la formation professionnelle dans la démarche syndicale à tout niveau, y compris celle des représentant-es CGT du personnel dans les CTP qui est pourtant un lieu stratégique

de construction du plan de formation à partir de 1984-85.

Pourtant, nombre de militantes et militants syndicaux-ales ont suivi des formations pour acquérir de nouvelles connaissances et accéder aux grades supérieurs. Ils et elles ont ainsi mesuré l'importance de la formation professionnelle dans l'évolution de la carrière. D'autres ont plutôt bénéficié d'une ou plusieurs promotions internes, d'autres encore ont bénéficié des automatismes évolutifs prévus par les grilles statutaires. La place que les un-es et les autres accordent à la formation dans les revendications portées par les syndicats est évidemment différente.

Il y a de réelles difficultés pour l'action syndicale sur la formation, notamment dans les petites collectivités.

L'expérience décrite par Gilbert Dussart rappelle que la perception de l'utilité du Cnft et du

Conseil d'orientation régional (COR) n'est pas la même dans une collectivité qui dispose d'un plan de formation professionnelle, un syndicat qui n'en reste pas aux souhaits de l'employeur ou des responsables de l'administration et qui pèse sur l'évolution du plan en rapport des souhaits exprimés par les agent-es pour améliorer leurs savoirs et savoir-faire, pour progresser dans leur carrière professionnelle.

Pour autant, la reconnaissance des qualifications nouvelles acquises n'a pas progressé au même rythme que celui des qualifications effectives. De nombreuses luttes catégorielles se sont développées pour que cet écart soit comblé et de belles réussites ont été obtenues.

Cela dit, il reste encore de quoi revendiquer et de beaux acquis à conquérir, dans l'intérêt de la qualité du service public, en faveur et surtout avec les salarié-es du public, bien sûr, mais aussi du privé qui ont beaucoup à gagner de l'amélioration du service public.

Évolution considérable des effectifs et du niveau de formation initiale

• En 1962 (soit 10 ans avant la création du centre de formation du personnel communal par la loi du 13 juillet 1972), sur 358 340 agent-es communaux-ales recensés par l'INSEE (dont 45 % de femmes), 23,5 % étaient sans diplôme et 43 % avaient le certificat d'études primaires. En 1969, il y a toujours près de 70 % des agent-es ayant un niveau inférieur ou égal au certificat d'études primaires (63,5 % des femmes — plus souvent à temps partiel et non titulaires — et 72,4 % des hommes) et 1,1 % sont diplômés du supérieur. Sur 31 300 ICT (agent-es rémunérés sur une base indiciaire au-delà de l'indice majoré 250) hommes, 40 % seulement ont le baccalauréat ; sur 8 520 ICT femmes, 98 % ont le bac...

• En juin 1989, la revue de l'INSEE Économie et statistiques⁽¹⁾ indique : « Les effectifs territoriaux ont plus que doublé depuis vingt ans. Au 31 décembre 1987, les organismes territoriaux de métropole (Paris exclu⁽²⁾) employaient 850 000 agent-es mesurés en "équivalents plein temps"⁽³⁾. Dix-neuf ans plus tôt, le 1^{er} mars 1969, cet effectif n'était que de 410 000 salarié-es. Contrairement à ce qu'on aurait pu penser, la mise en place de la décentralisation en 1982 n'a pas sensiblement modifié le processus de croissance des effectifs territoriaux. Leur hausse date de beaucoup plus tôt.

De mars 1969 au 31 décembre 1987, les effectifs des agent-es départementaux et régionaux ont augmenté à un rythme annuel moyen de 3,6 %. L'augmentation a été très forte de 1969 à 1984 (4,9 % l'an), puis s'est infléchie.

Du premier trimestre 1967 au 1^{er} janvier 1988, les effectifs communaux (en métropole hors Paris) se sont accrues à un rythme proche de



celui des départements : 3,8 % par an en moyenne en "équivalent plein temps" (voir graphique). L'évolution a été la plus forte en région parisienne, en Corse, dans la région Rhône-Alpes et sur le littoral atlantique. »

• Au 31 décembre 1995, les effectifs totaux (hors CES) employés par les collectivités territoriales étaient de 1 355 000. 63,2 % sont titulaires ; 59 % sont des femmes ; 71,4 % sont à temps complet. Le poids

des emplois de catégorie A est de 8,3 %, de catégorie B 12,9 %. Une enquête partielle réalisée par le CNFPT en 1992 indiquait que 21,1 % des effectifs FPT avaient un niveau bac ou plus : 10,1 % bac, 5,3 % bac +2, 4,3 % bac +3 ou 4, 1,4 % bac +5.

• Fin 2020, il y a 1 931 800 agent-es (hors contrats aidés) dans la fonction publique territoriale (dont 12,4 % en A et 11,9 % en B). 46 % des agent-es avaient un diplôme inférieur au baccalauréat (-8 % par rapport à 2014), 22 % le baccalauréat (+ 3 %), 31 % un diplôme du supérieur (+ 4 %).

(1) Économie et statistiques n° 222, juin 1989, pp. 37 à 43 La Fonction publique territoriale — Beaucoup d'emplois techniques, peu de cadres par Brigitte Rabin

(2) L'ensemble des administrations parisiennes (Mairie, Département, BAS, Caisse des écoles, Sapeurs pompiers...) payent près de 65 000 agents fin 1987. Leurs effectifs se sont accrues plus faiblement que dans les autres collectivités locales : 1,7 % par an.

(3) Au 31 décembre 1987, les collectivités territoriales employaient au total 1 177 000 agent-es (dont 47 000 dans les DOM) : 960 500 communaux et intercommunaux, 186 500 régionaux et départementaux, 30 000 organismes privés ou semi-publics.

La formation professionnelle

Retour sur expérience

PAR GILBERT DUSSART, 64 ANS, RETRAITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DEPUIS JUIN 2021, ENTRÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN JANVIER 1978 COMME AGENT DE CATÉGORIE C, ATTACHÉ PRINCIPAL EN 2009 APRÈS CONCOURS ET EXAMENS.

Mon entrée dans le monde du travail...

Je débute dans le monde du travail relativement jeune (17 ans) ayant pour tout diplôme un BEP de comptable mécanographe. Au lycée, on m'avait dit qu'avec ce bagage j'allais trouver du travail immédiatement (mon œil). Après quelques petits chantiers en intérim et une période de chômage de 6 mois, j'obtiens un contrat de travail dans une grande surface (CARGO à l'époque, AUCHAN aujourd'hui).

J'apprends un nouveau métier, celui de cariste. En fait, je déchargeais des camions de 38 tonnes et, par la suite, je rangeais les produits dans les rayons du magasin. L'ambiance malgré tout était bonne et mon chef un gars sympa qui était d'ailleurs le responsable syndical de la CGT ; c'est lui qui m'a proposé l'adhésion. Sans hésiter, j'ai adhéré, je connaissais ce syndicat étant donné que tous les jours mon père m'en parlait. C'était donc un geste presque naturel.

Ma première grève...

Mon chef m'avait dit « *tu sais, tu viens d'arriver, je pense que tu ne devrais pas faire grève cette fois-ci, ce ne serait pas bien vu par la direction* ». Il était clairvoyant puisque le lendemain de la grève j'étais convoqué par la direction qui me signifiait qu'à cause de mon engagement, je ne pouvais pas passer « responsable de rayons ». Voilà, ça s'est fait... bonjour les libertés syndicales.

Mon entrée dans la fonction publique

Comme je n'avais pas d'avenir dans la grande distribution, j'ai cherché du travail dans différentes entreprises et également à la mairie de mon village (une ville de 9 000 habitantes dans le Valenciennais). Une ville dirigée à l'époque par un maire communiste, et délégué mineur CGT. Une ville martyre puisqu'elle avait subi la fermeture de la plus grande entreprise métallurgique VENOT de la Ville (1 600 salarié-es) et avant cela la fermeture du puits de la fosse Cuvinot en 1968. Je connaissais bien puisque mon père y était mineur de fond.

Une opportunité à saisir...

Le maire me reçoit suite à ma demande d'emploi et il me dit simplement que ce sera difficile, car il n'y avait pas de recrutement pour l'instant. Il m'interroge sur mon diplôme et il ajoute « *tu sais utiliser une machine à écrire ?* », je lui réponds que oui. Quelques semaines se passent, et je suis convo-

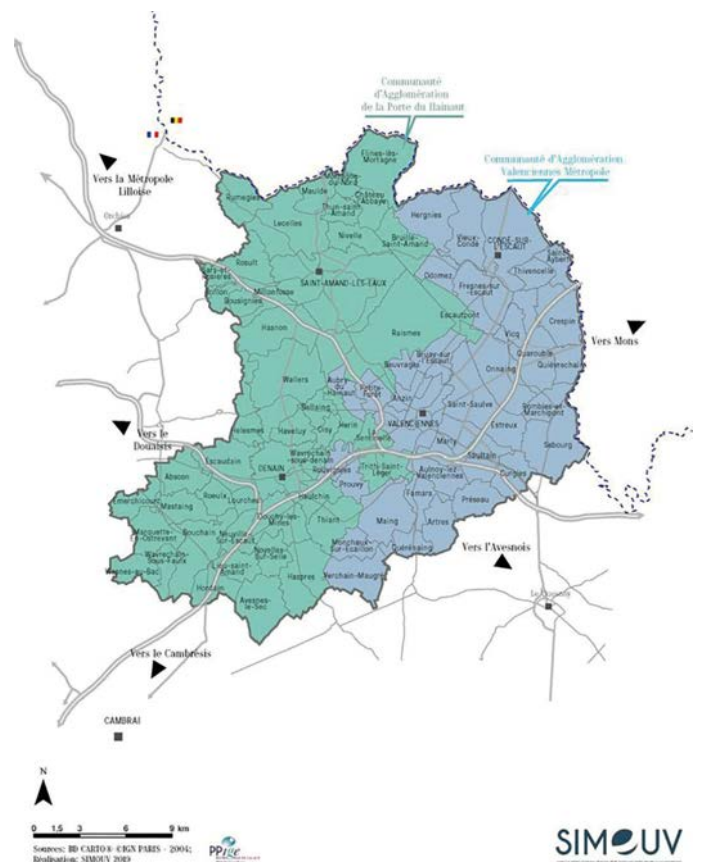


Onnaing La fosse Cuvinot et son terril conique 1969 cl. Charbonnages de France.

qué à un examen (je pense que c'était un concours bide) avec quelques autres personnes. Le lendemain, je faisais un essai au service des élections, c'était urgent, car un agent de la Ville était en arrêt maladie malheureusement pour des raisons très graves.

Et voilà fier comme « Artaban » de pouvoir trouver un travail stable au service de la Ville, et je pensais déjà à donner le meilleur de moi-même pour servir cette population qui souffrait de la crise économique et sociale.

J'étais donc au guichet du service « Élections » et en même temps je faisais office de standardiste. Quelques jours plus tard, les camarades communaux responsables du syndicat CGT m'interpellent et me disent « *demain tu prendras des sous pour ton timbre du syndicat* », tout simplement. L'expérience précédente ne s'étant pas révélée très positive, mais connaissant déjà l'aspect



Le Valenciennais, « pays » de Gilbert Dussart (Communauté d'agglomération Métropole de Valenciennes, 193 000 habitants, président Horizons ; à l'ouest c'est la Communauté d'agglomération La Porte du Hainaut, 159 000 habitant-es, président PCF). Onnaing (9 km à l'est de Valenciennes) et Vieux-Condé (16 km au nord) sont aujourd'hui reliés à la ville-centre par un tramway.

du statut des communaux avec à l'époque la garantie de l'emploi, j'adhère donc pour la seconde fois et la dernière puisque je suis aujourd'hui retraité et toujours syndiqué.

Une prise de responsabilité

Ce n'était pas mon premier engagement puisque j'étais également engagé politiquement. Or, conscient des enjeux de société et de la nécessaire lutte de classe, la bataille syndicale sur mon lieu de travail, dirigé par un maire communiste, m'a fait très vite prendre conscience que c'était un peu plus complexe...

Ayant un syndicat d'une petite ville dirigé essentiellement par les agent-es du service technique, très vite, ils m'ont proposé comme secrétaire du syndicat alors que je ne connaissais pas encore le statut. Et me voilà embarqué dans une spirale dont on ne voit pas la fin.

J'assiste à mon premier congrès départemental et je m'aperçois que les problèmes que l'on rencontrait dans ma commune étaient identiques à ceux des autres. Quel moment d'émotion quand j'entendais des dirigeant-es syndicaux-ales s'exprimer sur la démarche revendicative, la formation syndicale, la crise économique et les solutions pour s'en sortir, enfin des perspectives. Là encore, des camarades m'interpellent et me proposent de prendre la direction de la CSD du Nord (coordination syndicale départementale). Je leur réponds que tout cela va trop vite pour moi et j'ai besoin de temps pour réfléchir, que je ne connais même pas le statut... bref, 3 ans après je deviens secrétaire de la CSD du Nord.

La précarité, l'emploi et les conditions de travail...

Pendant tout ce temps, je m'attache localement à faire vivre le syndicat et la démocratie syndicale. Aidé par un bureau efficace, le cahier de revendications, propulsé par des assemblées de personnel régulières, fait vite le tour de chaque service. Le plus urgent se précise très rapidement, d'abord la titularisation des «agent-es de service des écoles» comme on les appelait à l'époque, ensuite le besoin de matériel et enfin le besoin de créer des emplois.

Le CTP n'existait pas encore, ce n'est qu'en 1985 que nous avons eu les élections professionnelles. Les discussions avec la municipalité lors du dépôt des cahiers de revendications étaient assez sympathiques au début. Elles se sont révélées beaucoup plus difficiles par la suite. Les contradictions, ça peut se gérer, mais il arrive un moment où ça coince. Et lors d'une assemblée du personnel (nous étions à l'époque 60 agent-es, dont 40 adhérent-es à la CGT, c'est ce qu'on appelle un bon rapport de force), l'ensemble du personnel, dans sa très grande majorité, décide de faire grève puisque la municipalité pourrissait déjà à l'époque les relations avec la CGT en ne donnant jamais de réponse.

La première grève locale

Fort-es de l'appui du personnel, nous nous retrouvons un matin sur le parvis de la mairie avec plus de 50 agent-es avec notre banderole «Lutte contre la précarité, création d'emploi pour un service public de qualité...», les drapeaux étaient jetés, le retour de manivelle aussi. Le lendemain, dans la presse locale de *La Voix du Nord*, édition du Valenciennais, en gros titre avec une photo des grévistes «*La camaraderie en grève*». Pof, ça s'est fait. Cela m'a quand même valu une petite «mise au placard» qui par la suite m'a servi à prendre conscience que la lutte n'est pas un long fleuve tranquille. Cette lutte a permis d'obtenir des titularisations, des agent-es à temps partiel qui ont obtenu des temps pleins et du matériel pour mieux travailler et alléger la peine des agent-es.

Le statut, la Loi du 26 janvier 1984, les CTP et CAP

Quelle avancée pour les personnels et pour la qualité du Service public, avec un peu de recul, il est important de le rappeler, surtout aux nouveaux-elles agent-es recruté-es dans les collectivités territoriales. Enfin, la loi imposait aux employeurs un outil de concertation, quel bonheur... Mais, là aussi, la loi ne suffit pas, il faut continuer à se battre pour la faire appliquer et c'est toujours un rapport de force. Dans les grandes collectivités, c'était peut-être plus facile, mais dans les communes de moins de 250 agent-es, c'est une autre affaire. D'abord pour trouver les dates de réunion et élaborer l'ordre du jour en concertation avec l'employeur et les syndicats, ensuite argumenter sérieusement pour faire avancer les revendications du personnel, enfin obtenir un procès-verbal et ainsi faire part aux agent-es des avancées obtenues.

Il faut du temps et beaucoup de ténacité afin de faire respecter la Loi, y compris auprès des élu-es dit-es «progressistes». C'est à partir de cette période que dans les petites collectivités nous avons parlé de plan de formation. De quoi ? Oui, j'ai bien dit de formation. Pour les agent-es de catégorie A et B, c'était plus facile. Quant à la catégorie C, c'était une autre affaire, car pour la plupart ce n'était pas forcément vu comme une possible augmentation de la qualification et par la suite un changement de grade et de catégorie et donc de rémunération ; mais plus comme une contrainte avec l'idée saugrenue que ce n'était pas pour eux-elles, mais pour les cadres.

Combien de préjugés à combattre pour faire prendre conscience aux agent-es que le statut, la formation étaient et sont toujours un ascenseur social ! Par ailleurs, je dis toujours, je suis un pur produit du CNFPT... la preuve, j'ai commencé comme agent de la catégorie C et j'ai fini ma carrière comme attaché principal, non pas par la promotion sociale, mais par les concours et les examens (j'ai bénéficié malgré tout d'une promotion).

Les assemblées du personnel, l'heure d'information...

Combien de réunions pour faire prendre conscience que la formation professionnelle, y compris la préparation de concours et examens, est l'un des moyens les plus efficaces non seulement pour augmenter la qualité des services publics, mais aussi pour améliorer sa rémunération et ainsi pouvoir mieux s'épanouir au travail, dans la vie. La culture du service public, le sens de l'intérêt général ne s'inventent pas, cela s'acquiert au travers la formation. C'est un grand champ revendicatif pour les syndicats de s'investir dans les plans de formation. Cela demande beaucoup de ténacité, il faut «20 fois sur le métier remettre son ouvrage». La difficulté quand on parle de formation, c'est de convaincre le plus souvent les agent-es de catégorie C, à l'époque des années 80-90 voire plus, pour la plupart en échec scolaire ou faiblement diplômées. Convaincu-es eux-elles-mêmes qu'ils-elles ne sont pas capables d'apprendre.

Le CNFPT, un outil au service des agent-es et aussi des employeurs

Les employeurs utilisent souvent les plans de formation pour des formations qualifiantes liées aux besoins immédiats de la collectivité alors qu'elle reverse le 1 % formation au CNFPT. Le syndicat prend souvent le relais vis-à-vis de certain-es agent-es qui ne voient pas toujours l'utilité de se former. Le CTP (à l'époque) a été un outil formidable à condition que les agent-es et les syndicats s'en emparent. Même si la formation est l'une des cinq priorités de l'organisme paritaire, la réticence première, y compris de certaines directions syndicales, était le fait que le CTP n'était que facultatif et qu'en dernier ressort ce serait toujours l'employeur qui aurait le dernier mot. Or, c'est justement là qu'il faut lever les barrières et c'est une réelle difficulté. Parfois même, on pense à la place des cadres ou des employeurs, on dresse nous-mêmes des barrages au lieu de traiter réellement «la formation» dans ses trois volets à savoir : la formation qualifiante, la préparation aux concours et examens et la formation post concours.

Pour cela il existe des tests d'évaluation, jugés parfois par certain-es agent-es comme une sélection afin d'éliminer les moins bon-nes. Alors que c'est souvent pour connaître le niveau et ainsi intégrer des modules de remise à niveau afin d'accéder à la préparation aux concours. Le souci du syndicat était de convaincre les agent-es qu'ils-elles étaient tous-tes capables de se former. Il y a eu à l'époque des formations contre l'illettrisme et le CNFPT a joué le jeu. Quel fut le bonheur pour certain-es agent-es d'accéder à ces formations, mais quel combat pour les convaincre d'y participer !

Le statut, la formation, un ascenseur social

Lorsqu'il m'arrivait d'animer des réunions du personnel ou des rencontres avec des directions syndicales, à chaque fois je leur faisais part de mon

MÉMOIRES D'AVENIR

PUBLICATION DE L'INSTITUT D'HISTOIRE SOCIALE
DE LA FÉDÉRATION CGT DES SERVICES PUBLICS — DÉCEMBRE 2022 — N° 12
SPÉCIAL ASSEMBLÉE GÉNÉRALE



Assemblée générale des adhérent·es de l'IHS CGT de la Fédération CGT des Services publics

MERCREDI 25 JANVIER 2023 - 16 H30

MONTREUIL / SALLE DU CCN DE LA CGT

ORDRE DU JOUR :

- Présentation du rapport moral et des perspectives par le président. Initiatives pour les 120 ans de la fédération. Débat, vote.
- Présentation du rapport financier par la trésorière. Débat, vote.
- Proposition de passer à 20 euros la cotisation individuel·les.
- Lancement de la souscription pour le volume 2 de l'Histoire de la fédération.
- Renouvellement partiel du Conseil d'administration.

Attention : les frais de transport pour participer à l'AG ne sont pas pris en charge, hormis pour les membres du CNF.



**fédération
des services
publics**

la
cgt

**1904
2024**

120 ANS

2023 : la Fédération CGT des Services publics fêtera ses 120 ans

À l'occasion de cet anniversaire et pour le 13^e congrès fédéral de novembre 2023 à Lille, l'Institut d'Histoire Sociale de la Fédération met les petits plats dans les grands, avec une série d'initiatives.

Une exposition

L'exposition d'une douzaine de panneaux au moins sera installée au congrès à Lille. Elle sera également disponible au format numérique sur la page IHS du site fédéral, permettant sa reproduction en plus petit format par les organisations fédérales : syndicats, CSD, CFR, Unions fédérales.

Un cycle de conférences en régions

Un texte de conférence est à la disposition des membres du Conseil d'administration de l'IHS, afin d'animer des conférences-débats d'une durée d'une à deux heures dans les régions. L'objectif est d'en tenir une quinzaine entre mai et décembre 2023. La conférence couvre les années de la naissance du syndi-

calisme communal un peu avant la création de la CGT en 1895 jusqu'à nos jours. Les frais de transport et éventuellement d'hébergement du ou de la conférencière seront à la charge des organisations sollicitantes.

La sortie du volume 2 de l'histoire de la Fédération CGT des Services publics

L'écriture et l'édition d'un livre sur l'histoire de la fédération étaient un des objectifs principaux de l'IHS dès sa création en 2015. Le projet est désormais sur les rails et bien avancé. En fait, il s'agira d'une histoire en trois volumes, trois livres d'environ 250 pages chacun.

C'est le volume 2 qui couvre les années 1975 à 1995 qui sortira en premier à l'automne 2023 à l'occasion du 13^e congrès fédéral de Lille. Il y

a plusieurs raisons à cela : d'une part c'est en 1979 qu'est née la nouvelle Fédération CGT des Services publics dans sa configuration actuelle, d'autre part la disponibilité et la richesse des archives fédérales pour cette période permettaient un travail plus rapide, et enfin un nombre important des acteurs et actrices, des militantes et militants et responsables de cette période sont toujours vivants et leurs témoignages sont précieux.

Le livre est édité par les éditions de l'Atelier. Le prix de vente public est de 18 euros, la commande en souscription qui sera ouverte jusqu'en mai 2023 permet de réduire le prix d'achat.



BON DE COMMANDE

à compléter et à retourner par mail
avec copie de l'ordre de virement avant le 26 mai 2023

RIB : 17515 90000 08008878960 57
 IBAN : FR76 1751 5900 0008 0088 7896 057
IHS CGT FDSP

Case 547 263 Rue de Paris 93514 MONTREUIL CEDEX

Nom : Prénom :

Organisme :

Adresse :

Ville : CP :

Tél. :

Courriel :@

Je commande :

(Frais de port inclus)

- ☐ De 1 à 19 exemplaires : X 16,00 € = €
- ☐ De 20 à 49 exemplaires : X 15,50 € = €
- ☐ De 50 à 199 exemplaires : X 15,00 € = €

☐ À partir de 200 exemplaires, nous contacter

Contact : ANNA ZIELENSKI

Tél. 01 45 15 20 20 - anna.zielenski@editionsatelier.com

CANDIDATURE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

NOM ET PRÉNOM :

ACTIF·VE ☐ RETRAITÉ·E ☐

ORGANISATION :

ADRESSE POSTALE :

ADRESSE ÉLECTRONIQUE : @

TÉLÉPHONE :

Signature :

À faire parvenir par mail ou courrier le **15 janvier 2023 au plus tard** à :

IHS CGT FDSP ihsfdsp@cgt.fr

Case 547, 263 rue de Paris 93514 MONTREUIL CEDEX

Le Conseil d'administration se réunit trois à quatre fois par an, soit à Montreuil, soit en visio. Il décide des initiatives de l'IHS et de son administration. Est élu en son sein un bureau de l'institut comprenant président·e, secrétaire, trésorier·ère.





Vieux-Condé, 11 novembre 2019. Source : Facebook Mairie

SUITE DE LA PAGE 10

expérience. Je leur disais « *Je suis un pur produit du CNFPT* ». Les expressions sur les visages étaient assez édifiantes. Pourquoi ? Parce que la plupart avaient des préjugés sur le CNFPT du genre « *je ne suis pas capable de... ou alors, si je ne réussis pas le concours ou l'examen, ce sera encore pour me dire que je suis nul-le...* ». Tout cela est du vécu. Mais quand je leur disais qu'avec un diplôme de BEP de comptable mécanographe j'ai réussi l'examen d'attaché principal (après quelques années de préparation et du travail), alors seulement la prise de conscience se faisait (dans le meilleur des cas). Si j'ai réussi ce parcours, tout le monde peut le faire.

Une belle expérience, être délégué au Conseil d'Orientement Régional du CNFPT

Cela ne date pas d'aujourd'hui mais de 1995, puisque la CGT m'a confié le mandat de délégué régional, non pas élu par, mais nommé par mon organisation syndicale. J'étais à l'époque agent de catégorie C, mais sensible à ces questions. J'avais fait quelques tentatives de préparation de concours sans réussir, il faut être honnête, je n'avais pas assez travaillé, cela m'a servi par la suite.

Il faut dire que certaines de mes camarades m'ont convaincu d'accepter cette responsabilité, il fallait aussi passer des relais et continuer la présence de la CGT dans ces instances et surtout défendre les intérêts des agent-es. Pas facile au début, car il fallait s'exprimer en public devant des personnalités diverses (élu-es, direction du CNFPT, formateurs-rices, expert-es...). La confiance est venue dans le sens que j'avais une expérience et l'envie de pouvoir, à mon modeste niveau, améliorer ce bel outil « CNFPT ». Il faut dire que cette expérience a été globalement positive, surtout que la région Nord Pas de Calais avait cette particularité d'avoir un Président du CRO qui était également Président du CDG 59 avec lequel la CGT s'était quelque peu affrontée. La grande difficulté a été surtout celle de notre organisation à mettre en place des rencontres de

direction syndicale au niveau de la région CGT afin d'avoir partout dans les syndicats des plans de travail traitant de la formation et ainsi être au plus près des revendications des agent-es. J'ose espérer que cela est fait aujourd'hui. Dans le cas contraire et comme je l'ai dit précédemment, « *il faut 20 fois remettre l'ouvrage sur le métier* »...

Dans ce CRO, et avec un peu de recul, je pense que la CGT n'a pas démerité, elle s'est fait entendre et respecter malgré le positionnement de certains syndicats qui étaient dans « le consensus mou... » La CGT a toujours eu la même position sur les moyens à donner au CNFPT et au-delà, à l'époque du 1 % du budget des collectivités locales. Il faut dire également la chance d'avoir eu un syndicat CGT des agent-es du CNFPT qui aidait en nous transmettant des informations et surtout en nous avertissant des mauvais coups qui se préparaient en coulisses. Malgré tout, il faut dire en toute modestie que nous étions écouté-es par la plupart des formateurs-rices et intervenant-es, car nous avions le même objectif : améliorer cet outil si indispensable aux agent-es pour l'amélioration des services publics.

Du CRO au syndicat et à la collectivité : le pragmatisme

Si nous avons pu obtenir certaines avancées dans les instances du CNFPT, pas question de se satisfaire d'assister aux réunions institutionnelles. Il est important de se préoccuper du suivi d'un plan de travail et de mesurer ce que nous sommes arrivé-es à faire avancer ou, dans le cas contraire, examiner les points de blocage. Dans la localité, au travers le CTP en ce qui concerne en particulier le plan de formation, il faut convaincre les agent-es et vérifier que l'employeur a réellement pris en compte les propositions.

J'ai travaillé dans deux collectivités d'un nombre à peu près équivalent d'habitant-es. Dans l'une existait une Direction des Ressources Humaines (DRH) et dans l'autre non, les questions de formation n'étaient pas prises en compte de la même façon. J'ai ainsi pu vérifier que s'il existe une DRH cela peut sans doute faciliter l'avancée des points examinés sur le contenu du plan de

formation. Faut-il encore une volonté politique de l'employeur ! Quant au DRH, dans les petites collectivités il n'en existait pas partout ou, dans le meilleur des cas, un agent-e qui faisait « office de... », mais qui n'avait pas la formation pour assumer cette responsabilité. Là aussi, il a fallu beaucoup de ténacité. C'est pourquoi, il n'a pas suffi de déclarations d'intentions, mais bien de veiller à ce que les actes suivent.

Il a fallu évidemment, pour toute cette activité syndicale et faire vivre les luttes, des droits syndicaux en agissant pour obtenir le maximum de voix aux élections professionnelles. L'abstention reste un fléau, comme dans toute la société.

En conclusion

L'attachement au service public de qualité tient en partie aux questions de la formation, aux moyens à y consacrer et aux luttes des agent-es de la fonction publique pour faire vivre et améliorer leurs garanties statutaires. Les choix politiques qui ont été faits depuis plusieurs décennies n'ont pas réussi à l'anéantir, mais la tentative est permanente.

Soyons vigilant-es afin de non seulement préserver cet outil paritaire de formation, mais surtout faire en sorte de l'améliorer et ainsi faire vivre le principe essentiel d'adaptation du Service public pour répondre au mieux à l'évolution des besoins des populations...

L'évolution des outils de formation et le rôle des cadres CGT des services publics

Retour sur quatre moments

PAR PIERRE LEGOY

CET ARTICLE RETRACE QUATRE MOMENTS DU SYNDICALISME CADRES CGT AUTOUR DE LA QUESTION DE LA FORMATION :

1985 : congrès constitutif de l'UFICT. L'excellence du chapitre des documents préparatoires sur la formation n'a malheureusement pas été suivie d'une mobilisation réelle des syndicats.

1969-1973 : étape importante vers une fonction publique qualifiée, où s'est posée la question de la convergence de point de vue entre les cadres CGT et les associations professionnelles.

1983-1986 : début de la formation continue en « management public » qui interroge l'évolution de l'approche de la notion de service public, et la place prise par les détenteurs-rices d'emplois de direction au sein de l'organisation syndicale UGICT-CGT.

1996-2000 : passage à l'instrumentalisation de la formation professionnelle, avec la substitution de la notion de compétence à celle de qualification, qui remet en cause son usage social.

CONGRÈS 1985 : LA FORMATION, CHAMP REVENDICATIF PRIORITAIRE

La formation est un champ revendicatif prioritaire, car porteur d'un contenu transformateur des rapports sociaux. C'est pour cela que le document d'action préparatoire au congrès constitutif de l'UFICT (20, 21 mars 1985 – La Grande Motte) lui consacre presque un quart de ses 23 pages.

Le document pointe particulièrement 2 enjeux :

- l'élaboration du plan de formation au niveau de chaque service, de chaque collectivité ; les ICTAM encadrant-es ont un rôle important pour cela. Il s'agit de concilier, par la négociation, besoins collectifs et besoins individuels, en dépassant la simple induction passive de la demande de la seule offre existante, le choix d'actions de formation sur catalogue. Besoins de promotion, de changement de filière, et besoins ressentis dans le concret des situations professionnelles, dont le développement, la synthèse et la plani-

Congrès de l'Association des anciens élèves de l'École nationale d'administration municipale (ASSENAM) en 1954 réuni à l'Hôtel de Ville de Puteaux.



Source : Fonds de l'ASSENAM

fication négociés se font dans l'intérêt du service public. Exiger la prise en compte de ces besoins par le centre de formation fait partie du processus, ainsi que l'évaluation sérieuse de la réponse apportée.

- Les formations initiales d'application qui préparent aux différents emplois que le-la titulaire du grade est susceptible d'occuper au cours de sa carrière, et pas seulement à celui défini par le premier employeur. Cela veut dire une durée et un niveau suffisants, faisant appel au besoin, pour une part, aux écoles de l'État, en matière de formation d'application. C'est une condition pour permettre le bon fonctionnement de la séparation du grade et de l'emploi. Pour la qualité de ces formations d'application, et pour les formations d'adaptation à l'emploi occupé, on est loin de la revendication de l'UGICT de 10 % du temps consacré à la formation. Une partie du temps consacré devrait être pris en charge par le centre national et non le premier employeur.

Le document d'action a été rédigé avec la collaboration de syndiquées du CFPC ayant une

grande compétence : Geneviève Cahour, directrice générale adjointe de 1977 à 1986 ; Christiane Marzelier, directrice adjointe de l'école d'application d'Angers ; Jean-François Pin, directeur de l'Institut de formation des cadres supérieurs territoriaux à Fontainebleau puis délégué à la Recherche ; François Petauton, ingénieur ; Daniel Blech, cadre pédagogique... Mais il fut mis respectueusement sur l'étagère. Le plus souvent, ce champ revendicatif n'est occupé que par des camarades dites spécialistes, et, au mieux, les camarades élu-es au comité technique paritaire. Au sein de l'organisation syndicale et de ses débats quotidiens, il est rarement question de la formation. Le souvenir vient cependant de réactions de mécontentement — on ne peut parler d'un mouvement revendicatif — au moment de la mise en place de la formation initiale d'attaché-e, plus en termes de disponibilité pour partir en formation qu'en termes de contenu. Et de débats sur une utilisation commune des écoles de l'État, réactions d'allergie et de crainte d'étatisme au moins autant que réflexions en termes de contenu, de conception du service public, d'acquisition de sens critique.

1969-1973 : VERS UNE FONCTION PUBLIQUE QUALIFIÉE

À cette époque, le personnel communal, malgré ses points communs, n'a pas le sentiment d'appartenir à une fonction publique unique. Il est inadapté et sous-qualifié pour administrer des communes qui connaissent un rapide essor démographique. Parmi les 40 000 ICT, 78 % sont des hommes, ayant pour 67 % plus de 45 ans, et pour 40 % seulement le baccalauréat. Les femmes sont moins de 10 000, mais plus jeunes et plus diplômées. Pour l'entrée dans l'administration communale des quatre catégories (A, B, C, D), trois agent-es sur dix seulement ont subi des épreuves.

Au milieu des années 1960, au sein de l'Association des Maires de France, grandit la conscience qu'une carrière communale sérieusement établie dans un cadre intercommunal est le meilleur garant de l'autonomie communale. Le programme revendicatif de la Fédération CGT des Services publics et de santé contient également des éléments d'une carrière. Après mai 1968 et l'échec du projet de loi dit « Fouchet » tendant à améliorer le fonctionnement des institutions communales, 23 associations corporatives et syndicales d'agent-es communaux-ales se sont groupées. Parmi elles, le syndicat des secrétaires généraux-ales, l'association des ingénieurs de villes de France (IVF, 1 300 adhérent-es à l'époque), et le syndicat des cadres communaux-ales CGT (Paul Bernard secrétaire général, membre de la Commission nationale paritaire). Elles ont constitué un comité dit « comité de Boulogne-Billancourt », dont le but est de définir une action en vue de la création d'une véritable fonction publique communale. En accord avec l'Association des maires de France, le comité a présenté au ministre de l'Intérieur une liste de revendications, au premier rang desquelles figurait *« l'organisation d'une carrière spécifiquement communale sous l'autorité du maire et le contrôle de la Commission nationale paritaire, reposant sur un recrutement harmonisé, des listes d'aptitude ou des tableaux d'avancement établis aux niveaux national, régional et départemental. »*

Le fait de siéger à la Commission nationale paritaire donnait aux syndicats représentatifs un poids que n'avaient pas les associations. Créée par le statut de 1952, cette commission disposait des prérogatives de l'actuel conseil supérieur (participation à l'établissement des règles générales, études); présidée par un magistrat, elle avait en plus un pouvoir en matière de notation et de discipline. Un représentant du « syndicat » des secrétaires généraux-ales y siégeait parmi les personnes désignées par le ministère de l'Intérieur. Notons qu'entre les premières élections à la Commission nationale paritaire et les avant-dernières en 1977, la représentativité syndicale a évolué : la CGT est passée de 37,4 % à 42,1, FO de 38,4 % à 22,4, CFTC 11,7 % à CFDT 12,3.

Le colloque de Boulogne-Billancourt s'est réuni à différentes reprises et a mis au point, en commun avec l'AMF, un projet de loi déposé au ministère de l'Intérieur. Ce projet sera adopté par la Commission nationale paritaire le 12 mai 1970. Après différents avatars, le projet de loi, dans la lignée des lois sur la formation professionnelle élaborées par le gouvernement Chaban-Delmas avec son conseiller Jacques Delors, deviendra la loi du 13 juillet 1972. Le Centre de Formation des personnels communaux est créé, avec un dispositif reposant sur la solidarité d'un financement mutualisé et une gestion paritaire (salaire différé). Le taux de la cotisation obligatoire est établi à 1 % de la masse salariale, soit un pourcentage largement inférieur à celui de la fonction publique de l'État ou celui des entreprises privées (il sera encore réduit à 0,9 % en 2016). Aucun financement n'est perçu de la part de l'État. Premier établissement public national lié à l'ensemble des communes et établissements publics locaux, le CFPC est devenu néanmoins le garant d'un système unique de formation et du recrutement sur la base des concours des personnels communaux.

La première période d'activité du CFPC est consacrée à la transition avec l'ANEM. Le premier directeur, jusqu'en 1977, est ainsi Pierre Poutout, précédemment directeur de l'ANEM. L'Association nationale d'études municipales avait été créée en 1962 par les présidents de syndicats de communes pour le personnel et le ministère de l'Intérieur; son enseignement se faisait via le centre de perfectionnement des cadres situé à Orléans et les centres universitaires régionaux d'études municipales. Le projet Fouchet de 1967, repris après mai 1968, annonçait une refonte de la fonction publique territoriale et prévoyait de développer les moyens de l'ANEM. La fédération CGT des Services publics et de Santé s'y opposa, dénonçant des mesures *« dont l'effet le plus immédiat serait de diviser le personnel communal en corps à caractère intercommunal, géré et formé sous le contrôle serré du pouvoir central, tout en laissant subsister pour la plus grande partie des travailleurs-euses des corps purement communaux. »* La fédération avait assorti son refus de propositions : l'ensemble du personnel serait réparti en cadres à caractère communal dans des corps intercommunaux, de façon à unifier les règles et la carrière; la gestion du personnel serait confiée à un office national administré par un conseil d'administration paritaire⁽¹⁾. L'ANEM ne doit pas être confondue avec l'ENAM (École Nationale d'Administration Municipale). La « section de perfectionnement administratif », créée en 1922, rebaptisée ENAM en 1929, est une initiative du socialiste Henri Sellier, maire de Suresnes, afin de fournir le personnel d'encadrement capable d'accompagner la promotion d'un interventionnisme municipal ambitieux, particulièrement en Seine-Banlieue. 3 620 élèves, dont 37 % de



Pierre Tabanou (1918-1989)
ph Assemblée Nationale

province, ont suivi son enseignement, gage de promotion, de longévité et d'uniformisation des pratiques professionnelles⁽²⁾. Lucien Jayat, président de la fédération jusqu'à sa mort en 1982, avait fait l'ENAM.

Dans une deuxième période, 1977-1983, le CFPC a consolidé son organisation administrative et pédagogique (délégations régionales, création de l'emploi d'animateur formateur) et mis en place de la formation post recrutement des attachés-es.

1983-1986 : LA FORMATION CONTINUE EN « MANAGEMENT PUBLIC »

De 1974 à 1983, le président du CFPC est Pierre Schiélé, sénateur-maire centriste (de droite) de Thann dans le Haut-Rhin. En 1983, le CFPC est très critiqué, au point qu'est installée une commission du bilan. Ce bilan était accablant : des investissements immobiliers pharaoniques, une politique pédagogique très inférieure aux besoins.

Pierre Legoy a été élu vice-président du CFPC le 22 novembre 1983, sur la base d'un programme d'actions négocié avec les élu-es socialistes, comportant un bond qualitatif de la politique pédagogique (définir une méthode allant de la prise en compte des besoins par les plans de formation à l'évaluation permanente de l'action), et la création d'un cycle supérieur de perfectionnement pour les cadres de direction. P. Legoy a présenté ces nouvelles orientations pour le CFPC dans une interview parue dans *La Gazette des Communes* du 5 mars 1984. Le président du CFPC était devenu Pierre Tabanou, député-maire PS de L'Hay-les-Roses dans le Val-de-Marne, rapporteur à l'Assemblée des deux lois de 1984, statut et formation; Tabanou fut également le premier président du conseil supérieur.

Tabanou et son directeur, Jean-Luc Cuvelier, ont nommé Colette Ronxin chargée de mission pour une mise en place rapide du cycle de perfectionnement. Notons que Colette Ronxin sera ultérieurement maire adjointe UDF de Gilles De Robien à Amiens, candidate aux élections européennes de 1994. Le projet pédagogique



Manifestation nationale à Paris des cadres communaux le 29 mai 1975. Troisième en partant de la gauche, Paul Bernard (main droite dans la poche de son veston), à son côté Pierre Jeanny (secrétaire fédéral). Deuxième en partant de la droite, Roland Perret, puis Claude Houis.

a été mis sur pied avec une seule équipe, ce qu'ont dénoncé les administrateurs-rices CGT, celle de l'Institut du management public, et les professeurs Patrick Gilbert (professeur à l'IAE Paris-Dauphine) et Jean-Claude Thoenig (sociologue professeur à l'INSEAD, Institut Européen d'administration des Affaires dépendant de la Chambre de commerce de Paris). Jean-Claude Thoenig et tous les intervenant-es, à quelques nuances près, étaient partie prenante du courant de pensée du Centre de sociologie des organisations de Michel Crozier. La CGT a considéré que si l'on veut « moderniser » le Service public, et nous étions d'accord avec cet objectif, on ne pouvait, dans le contexte de bataille idéologique autour des thèmes du « trop d'État », du « statut-carcen »..., aborder cette question uniquement sous un biais apparemment technique, et ce avec une même équipe d'intervenant-es, un seul système de référence. Crozier avait déclaré dans *Le Quotidien de Paris* du 9 octobre 1984 : « Titulariser n'est pas la solution adéquate... Pour maximiser l'adaptation et la souplesse du personnel administratif, le recours aux contractuels paraît la meilleure solution. Cela pourrait aller jusqu'à la conclusion de contrats entre l'État et des sociétés privées pour répondre à certaines fonctions d'utilité publique. » Et Thoenig, dans la revue *Politique et management public* de septembre 1984, avait dit que « l'Équipement risquait de perdre son ballon d'oxygène, sa souplesse, plus de 70 000 agents contractuels, et rentrer dans les rangs des bureaucraties rigides ». Mettre en place de cette façon le centre supérieur ne pouvait qu'aboutir à une formation de comportement, une formation pratique de fait éminemment politique et dogmatique, car

n'inclinant pas d'abord à une réflexion véritable sur l'idéologie dominante fortement médiatisée et s'inscrivant dans ce contexte pris comme un consensus. Un grand débat se déroulait autour des conceptions managériales américaines, reprises en France dans les OPAC-HLM, par exemple, dans lesquelles le manager professionnel détient la réalité du pouvoir sans contrôle. Par ailleurs, la méthode employée pour mieux connaître les besoins avait été déplorable. Nous avions exprimé notre désaccord avec le contenu d'un questionnaire de neuf pages adressé individuellement aux 3 000 cadres supérieurs de 800 villes. Très « sociologique », et peu scientifique, il comportait des investigations pour le moins déplacées, une manière d'aborder la réforme décentralisatrice totalement étreinée et même démagogique. Ce questionnaire ne pouvait être un point d'appui pour déterminer réellement des objectifs de formation. Pas plus que l'éphémère groupe de travail mis en place sur les attentes.

Le premier Cycle supérieur de management a ainsi démarré à l'automne 1984, en internat, sur le campus même de l'INSEAD à Fontainebleau. Parmi les 25 membres de la première promotion, les deux « leaders » étaient Jacques Marsaud (SG de Saint-Denis de 1981 à 1999, futur DGS du département du Val-de-Marne de 2004 à 2008) et Jean-Michel Chapet (SG de Bobigny, futur directeur de cabinet du président du conseil général du Val-de-Marne puis DGS du département de Seine-Saint-Denis). Dans la promotion se trouvaient également Maurice François (DGS de Rennes en 1990), Gérard Martin (DGST de Nice)... Jacques Marsaud a ensuite été président

de l'association des anciens de Fontainebleau, intervenant dans de nombreux lieux de formation, président de l'association des DG de la région parisienne. Jean-Michel Chapet est devenu, après 2002, professeur de gestion-management public à l'université Paris X Nanterre.

Jacques Marsaud a écrit un livre de souvenirs, paru en 2019⁽⁴⁾. Décrivant sa carrière, il se dit fervent partisan du couple fusionnel DGS-Maire ou Président, et du système de la décharge de fonction (le seul problème à éviter est selon lui les conflits avec le directeur de cabinet). Dans son prologue, il raconte une conversation de 1970 avec son ami Jean-Michel Chapet (ils avaient fait Droit ensemble à Tours) ; ils en conviennent tous les deux : « *Secrétaire de mairie est un super boulot. On travaille auprès des élu-es, on s'occupe des gens et de leur cadre de vie, on fait de la politique, on est débordé, le téléphone sonne sans arrêt* ». Le récit de Jacques Marsaud est très intéressant, mais ne parle pas de syndicalisme et ne contient pas le sigle UFICT. Marsaud n'a été présent dans les réunions de l'UFICT qu'à la 4^{ème} rencontre nationale des cadres dirigeant-es de la fonction publique territoriale organisée au Sénat le 9 avril 1999. Or, la première rencontre avait eu lieu le 15 novembre 1984, organisée par l'USNICT (ouverte aux cadres HLM et de la ville de Paris). Son thème était « *L'avenir du service public : efficacité et rentabilité sociales* ». Depuis février 1983 s'était mise en place une activité continue auprès des collègues syndiqué-es chargé-es d'emplois de direction. Le débat sur la terminologie « rentabilité sociale » fit rage dans nos rangs ; le congrès de 1985 l'a banni... Le 18 juin 1987, l'UFICT orga-



Jacques Marsaud 2014

nisa une deuxième rencontre, participant avec ses propositions au débat sur le management (cela donna lieu à une contribution au numéro spécial des Cahiers du CFPC de mai 1987 sur le management).

En décembre 1994, le président du CNFPT depuis 1992 étant Raymond Vaillant (PS, premier adjoint de Lille), le Centre supérieur de Fontainebleau s'est transformé en Institut des Études Supérieures de la Fonction Publique Territoriale; son premier directeur a été Jean-François Pin qui opéra une diversification des intervenant-es, en particulier avec Daniel Filâtre, professeur de sociologie à Toulouse (centre d'étude et de recherche Travail Organisation Pouvoir, spécialisé sur la gouvernance territoriale). Les stages pratiques (12 mois sur 18 pour les administrateurs-rices, 3 mois sur 6 pour les ingénieurs-es) sont valorisés sur le plan pédagogique. L'étude appliquée collective est développée. J-F. Pin insiste sur le fait qu'il s'agit d'un Institut et non d'une École; sa vocation est d'être un lieu de formation permanente des cadres supérieur-es territoriaux-ales et non pas seulement de formation initiale (cf. Supplément à Options Quinzaine n° 311 17 juin 1996 pp. 4 à 6). Le site de l'Institut sera fermé en octobre 1996 pour être transféré à Strasbourg par le nouveau président du CNFPT, Jean-Pierre Soisson, député-maire giscardien d'Auxerre, ancien ministre de Mitterrand. Soisson parallèlement mit fin aux fonctions de J-F. Pin. Notons que le mandat de Soisson au CNFPT a lamentablement avorté : démission en 1998, car il avait recueilli les voix du Front National pour devenir président de la région Bourgogne.

1997-2000 : « LE MANAGER DES COMPÉTENCES » - L'ÉVOLUTION DU CNFPT

En avril 1991, sous la présidence Peyronnet (PS), avait été voté (à l'unanimité sauf les 5 voix CGT contre, les 2 élus communistes s'abstenant) un « projet de développement de la politique de formation du CNFPT » porteur d'une forte évolution : la formation devient un investissement pour l'employeur, un produit marchand. Les conséquences en étaient l'individualisation, le partenariat financier (pour compenser le refus de dépasser le 1 %); une réforme de la préformation (les FIA sont une charge pour l'établis-

sement et l'employeur) est engagée, la part d'adaptation à l'emploi s'accroissant considérablement. La directrice de la formation (adjointe d'Alain Vernay, nouveau DG) nommée par Peyronnet était Huguette Brunel (future secrétaire confédérale de la CFDT). La CGT défend les FIA avec une plateforme revendicative et exige le déplaçonnement du 1 %. Après la parution en octobre 1996 du rapport Virville (ancien directeur de cabinet de Soisson au ministère du Travail) « Donner un nouvel élan à la

formation professionnelle », et les Journées européennes de la formation du MEDEF (Deauville octobre 1998), les principes fondateurs de la loi de 1971 sont enterrés; on passe à l'instrumentalisation. Le nouveau président du CNFPT élu en juillet 1998, Michel Delebarre, emboîte le pas. Le changement idéologique opéré dans les années 1990 est implicitement validé sans que cela fasse l'objet d'un débat. On s'inscrit délibérément dans une phase de mise en œuvre, d'instrumentalisation. Une « direction du développement des compétences territoriales » est créée, avec la mise en place de pôles de compétences pour élaborer des référentiels; le chantier sur la validation des acquis (validation des compétences) est ouvert, avec le recrutement d'agents de l'AFFPA.

La notion de compétence(s) se retrouve au centre de nouvelles pratiques de gestion des salariés et des débats sociaux tant au niveau national qu'euro-péen; elle se substitue progressivement à la notion de qualification(s). La démarche renvoie prioritairement à l'individu : appréhendée comme une combinaison de connaissances, savoir-faire, expérience et comportements s'exerçant dans un contexte précis, la compétence ne réduit pas l'individu à ses seuls savoir et savoir-faire certifiés par un diplôme ou des attestations. Prenant en compte des critères d'attitude, elle est plus subjective que le concept de qualification, plus susceptible d'interprétation dans le cadre d'une relation de subordination, plus sensible aux rapports de forces. Les références aux qualifications ne sont pas perdues, mais ne constituent plus que des potentialités, relativisées par rapport à d'autres qualités (capacité de mobilisation au service d'une mission, réactivité à l'événement, potentiel d'adaptation...). La démarche compétence est a priori moins apte à déboucher sur des garanties collectives.

Au regard des évolutions du travail, dans son organisation et sous l'influence des technologies, et des aspirations à être reconnu pour ce que l'on est et ce que l'on fait, le syndicat peut revendiquer les deux notions de façon positive et en faire un enjeu de lutte pour la reconnaissance. Mais la notion de compétence émane au premier chef de la direction, à la différence de la notion de qualification qui lui était en partie imposée (dans notre secteur, on voit le rôle du statut pour réduire l'inégalité du rapport social).

L'enjeu de la formation des « managers » est renouvelé. Comment évaluer les compétences d'un manager? Comment maintenir et développer ses compétences tout au long de la vie? Le recrutement de non-titulaires pour les emplois fonctionnels est en vogue, particulièrement dans les collectivités importantes. Le collectif Cadres de Direction de l'UFICT-CGT a voulu élever le débat à l'occasion des Rencontres nationales d'octobre 1996, en proposant le thème « Cadres supérieurs : ni boucs émissaires ni magiciens – La citoyenneté comme alternative à une régression du service public? » Pour l'UFICT, on peut imaginer des cadres appropriés à l'intervention citoyenne. C'est la clef indispensable à la mise en œuvre de solutions durables aux problèmes de la motivation des agent-es et de l'efficacité des services.

Ainsi, en conclusion, relève-t-on que depuis les années 1920, la formation des cadres de direction des collectivités locales fait l'objet d'une intense bataille idéologique, avec un État central ne renonçant pas à son contrôle. Pour le syndicat, le combat idéologique à mener, de préférence avec les concerné-es, est difficile...

Notes :

- (1) Le personnel communal — Jacques Bourdon — éditions Berger-Levrault — 1974, 221 pages
- (2) L'École nationale d'administration municipale. Des « sans-grade » devenus secrétaires généraux — Emmanuel Bellanger — Politix Revue des sciences sociales du politique 2001 n° 53 pp. 145-171
- (3) Passion Commune — Secrétaire de mairie en banlieue rouge Jacques Marsaud — Les éditions de l'Atelier, 2019, 285 pages



Tome 2 des 11 cahiers rédigés à la suite des « 10èmes journées internationales de la formation de Deauville » du CNPF, du 7 au 9 octobre 1998

Le grand incendie des Landes en 1949

En complément du dossier « Syndicalisme et environnement, une histoire en marche » (Mémoires d'avenir n° 11), et en écho aux incendies dans la forêt des Landes qui se sont déclarés en cet été 2022, nous évoquons le plus terrible et le plus meurtrier des incendies du Sud-Ouest.

Il a démarré le 19 août 1949 à Saucats (Gironde), a tué 82 personnes et ravagé plus de 52 000 hectares.

L'été 1949 est caniculaire (depuis 1934 ces conditions climatiques se répètent) et la forêt peu ou mal entretenue (situation aggravée par la guerre) ; les moyens en matériel et en hommes dérisoires. La force des rafales de vent couche les arbres.

Le premier feu est parti d'un mégot jeté dans une scierie de Saucats. Le 20 août, une véritable tempête de feu piège des dizaines de combattants, tuant agents des Eaux et Forêts, pompiers, bénévoles (dont le maire de Saucats) et 23 jeunes militaires du 33^e régiment d'artillerie de Châtellerauld. Bordeaux est plongée dans le noir en plein jour.

Par la suite, un corps de sapeurs-pompiers forestiers est créé en Gironde, Landes et Lot-et-Garonne, doté de véhicules et d'engins réformés, ainsi que la DFCI, Défense des Forêts Contre l'Incendie en Aquitaine. Les sylviculteurs sont assujettis à une taxe par hectare et par an. Dans une zone forestière de 1,25 million d'hectares, 42 000 km de pistes sont ouverts au fil du temps avec plus de 4 000 points d'eau.

Pour la CGT, l'actualité estivale dramatique de 2022 exige d'urgence l'ouverture des travaux quant au renouveau de la Sécurité Civile française.



Photos Archives Journal Sud-Ouest et AFP; sur l'une d'entre elles, on voit les soldats du 33^{ème} régiment de Châtellerauld avec leurs arrosoirs de jardinier. Pathétique, quand on sait que 23 d'entre eux y ont laissé leur peau.



Daniel Le Flanchec (1881-1944)

Employé communal, maire de Douarnenez

Ni Dieu, ni maître ?

PAR LAURENT TRÉMINTIN, RETRAITÉ ET MILITANT DU SYNDICAT UFICT-CGT
DE LA MAIRIE DE NANTERRE.

Daniel Le Flanchec est né en 1881 à Trédrez, auprès de Lannion, d'un père menuisier, homme à tout faire de la paroisse, dans cette Bretagne terre des prêtres ultra catholiques, et d'une mère femme au foyer et fileuse de lin et de chanvre, tout comme beaucoup de Bretonnes femmes au foyer.

Sa petite enfance est marquée par les deuils : après les décès prématurés de sa sœur et de son frère, c'est son père qui disparaît à 49 ans en 1889.

Il sera menuisier comme son papa, mais c'est un métier de crève-la-faim !

Quelle opportunité sociale pour les enfants des familles pauvres en Bretagne ?

Devenir prêtre, devenir fonctionnaire, ou s'engager dans la Marine, qui donne « solde, subsistance, et expérience ».

Le voilà donc, à 18 ans, engagé volontaire pour 5 ans à Brest, aux équipages de la flotte de ce grand port de guerre de la pointe du Finistère, cette « fin de la terre ».

Dans cette ville, l'arsenal militaire est le principal employeur et, avec la création des premiers syndicats, il y découvre les débats entre « les groupes socialistes naissants, militants syndicalistes d'action directe et anarchistes ».

Revenu à la vie civile, il devient anarcho-syndicaliste, proche de cette Bande à Bonnot qui avait défrayé la chronique : c'est l'époque de la propagande par le fait.

Dans les premières années du 20^e siècle, engagé comme contremaître menuisier charpentier à la mairie socialiste de Lambézellec (limitrophe mais pas encore rattachée à Brest), syndiqué à la CGT, il est devenu militant de la Bourse du Travail de cette ville.

Tout de même encarté à la vieille SFIO, il est de celles et ceux qui s'engagent pour l'adhésion à

la Troisième Internationale, et pour la création du Parti Communiste, Section française de l'Internationale Communiste.

Le congrès de Tours, à la fin de l'année 1920, confirmera cet engagement.

« *Tatoué, borgne, excessif et tonitruant, tribun exceptionnel, il crie partout ses révoltes et ses espoirs d'une voix métallique qui taille en pièces tous ses adversaires.* »

Il est donc l'un des fondateurs du parti communiste en Bretagne, il en sera le secrétaire fédéral du Finistère.

En 1924, il est élu maire de Douarnenez, l'une des premières communes à se doter d'un maire communiste¹.

On y compte 21 usines employant des centaines de femmes et de filles de marins pêcheurs, enchaînées au travail à partir de 10 ans. Nous sommes donc dans la capitale française de la sardine en boîte.

Salaires de misère, travail saisonnier en fonction des saisons de pêche, « *80 heures de labeur en 5 jours, elles gagneront entre 64 et 72 francs, c'est du Zola!* ».

Le 24 novembre, la grève générale de la misère est déclenchée dans toutes les usines de la ville. Avec l'aide de Charles Tillon, de la CGTU, et du responsable breton du PCF, Marcel Cachin, ces femmes sont en première ligne des manifestations dans les rues.

« *Pem real a vo : 5 sous nous aurons* »

La réaction du préfet du Finistère est rapide : Flanchec est suspendu pour entrave à la liberté du travail et le patronat local va jusqu'à tenter de l'assassiner, le 1^{er} janvier 1925. Il n'est que blessé et la foule met à sac l'Hôtel de France, refuge des nervis.

La solidarité financière est organisée partout en France par la CGTU et le PCF : les sardinières finiront par voir leurs revendications en partie satisfaites.

« *Hennezh' zo un den : celui-là est un homme!* » disait-on à Douarnenez.

Malheureusement, en 1936, Flanchec, influencé curieusement par Jacques Doriot et ses dérivés populistes, rompt avec le PCF et bat le Front Populaire aux élections.



Le comité de grève de 1924, avec au centre, au premier rang, le maire de Douarnenez, Daniel Le Flanchec. Figurent également Charles Tillon, permanent de la CGTU et 6 femmes dont Lucie Colliard et Joséphine Pencialet.

¹ Douarnenez a environ 12 000 habitants. Élu aux élections municipales de 1919, le maire SFIO, Fernand Le Goïc, devient minoritaire après le congrès de Tours, une majorité du conseil ayant opté pour le communisme. Plusieurs invalidations font qu'aux élections de juillet 1921 Sébastien Velly, SFIC, est élu maire. Suite au décès de Velly, des élections partielles conduiront à l'élection comme maire en octobre 1924 de Daniel Le Flanchec. Au renouvellement du 3 mai 1925, Le Flanchec mène victorieusement une liste du Parti Communiste Bloc ouvrier et paysan, avec en 26^e position Charles Tillon, secrétaire de l'union locale, et en 4^e position Joséphine Pencialet, ouvrière d'usine. L'élection de Joséphine Pencialet sera annulée par le Conseil d'État, les femmes n'ayant pas le droit de vote... Le Flanchec sera maire jusqu'à sa destitution par les Allemands en septembre 1940. À nouveau communiste en 1944, la mairie connaîtra un intermède MRP de 1951 à 1971, puis un retour du PCF, avec Michel Mazéas, maire de 1971 à 1995.

Les assassins de Douarnenez et leurs inspireurs

**Va-t-on, oui ou non, poursuivre
les vrais coupables ?**

Affiches sur les murs, appels dans les journaux, articles des chefs fascistes, tout cela se multiplie depuis plusieurs jours sous les yeux des gouvernants qui conservent d'ailleurs une olympienne et scandaleuse impassibilité.

Rappelons ici que la *Liberté* de M. Aymard (?), la *Liberté* de la préfecture de police et de Taittinger, s'est cent fois démasquée au cours de ces dernières semaines. Cette immonde feuille de mensonge reste l'exécutrice ordinaire des pires forbans de la presse capitaliste : les Binet-Valmer, les Provost de Launay, d'autres coquins y déposent chaque soir les excitations au meurtre les plus nettes contre les communistes.



(Photo Villard, Quimper.)
Deux des victimes du crime fasciste.
LE FLANCHEC ET SON NEVEU GUIQUER.

«Quand les Allemands arrivent, en juin 1940, il hisse, par bravade, le drapeau français sur la façade de la mairie. Acte rarissime qui lui vaut d'être destitué.»

La fin de sa vie est triste : dénoncé à la Gestapo par sa compagne, une comtesse, déporté à Buchenwald, il y meurt en 1944.

Je me suis inspiré de deux sources, les textes entre guillemets sont issus de :

*Jean-Michel LE BOULANGER. Ni Dieu, ni maître ? Flanchec (1881-1944) ou l'étrange parcours d'un insoumis. Mémoire de la ville. Douarnenez. 1997.

*Théo BERNARD. Les sardinières dans la grève de Douarnenez (novembre 1924-janvier 1925) : article paru dans le n° 154 des Cahiers d'histoire, revue d'histoire critique, juillet-août-septembre 2022.



Le journal L'Humanité du 7 janvier 1925 annonçant la victoire des penn's sardin. En cartouche, Daniel Le Flanchec et son neveu à l'hôpital



Manifestation, le 20 novembre 1924 à Douarnenez, des sardinières de la fabrique Carnaud. Leur combat durera près de cinquante jours.

Adhésion à l'IHS

MONTANT DES COTISATIONS ANNUELLES

*(La cotisation comprend l'abonnement à Mémoires d'avenir,
la revue de l'IHS de la Fédération des
Services publics, et aux Cahiers de l'IHS confédéral)*

Adhésion individuelle syndiqué-e : 15 euros

Adhésion individuelle hors CGT : 35 euros

Adhésion syndicat de moins de 100 adhérents : 50 euros

Adhésion syndicat de plus de 100 adhérents : 75 euros

Adhésion coordination syndicale départementale

ou coordination fédérale régionale : 50 euros

Organisation, institution hors CGT : 150 euros



BULLETIN D'ADHÉSION

Nom..... Prénom.....

Adresse postale

Code postal Ville

Mail..... Téléphone

Bulletin et chèque à retourner à :

IHS des Services publics CGT

Case 547 - 263, rue de Paris

93515 MONTREUIL CEDEX

Mail : ihsfdsp@cgt.fr — Tél. : 01 55 82 88 20

Site Internet : www.cgtservicespublics.fr

Année 2023

Adhésion individuelle syndiqué-e ☐

Adhésion individuelle hors CGT ☐ Adhésion syndicat - 100 adhérent-es ☐

Adhésion syndicat + 100 adhérent-es ☐ Adhésion CSD ou CFR ☐

Adhésion Union fédérale ☐ Adhésion organisation, institution hors CGT ☐