

en action



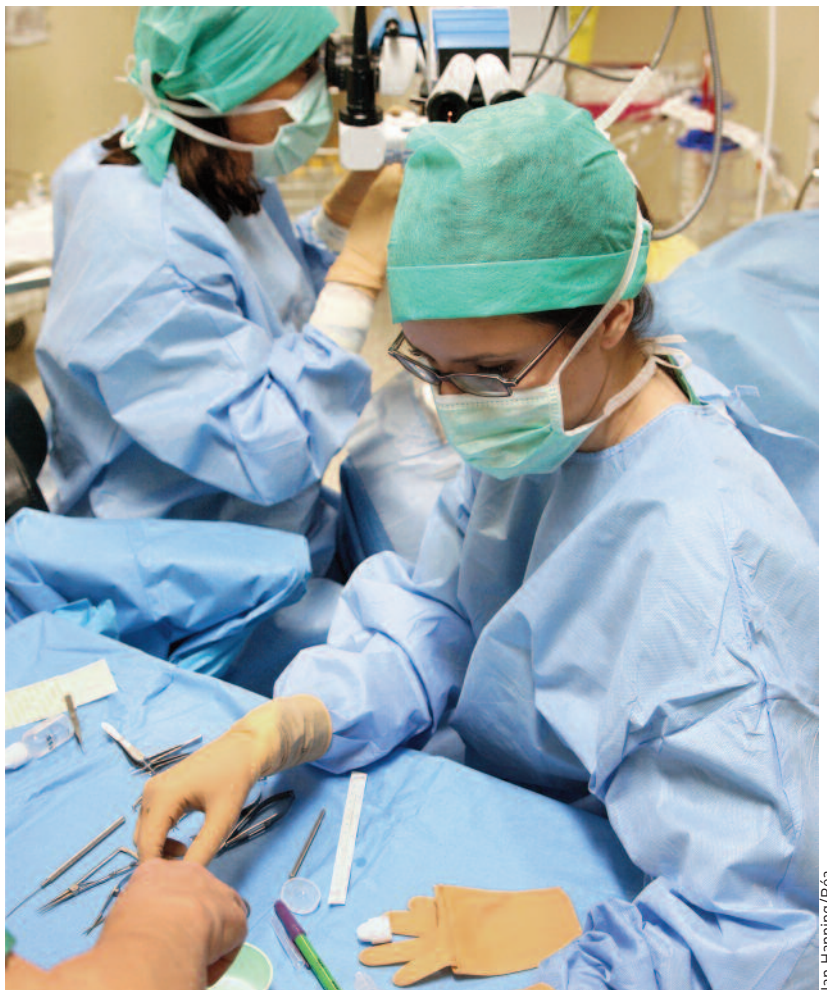
L'ÉVÉNEMENT

Etat, territoriale, hospitalière

La fonction publique dans tous ses états

Lors du congrès de Tours en juin dernier, François Chêrèque, secrétaire général de la CFDT, avait annoncé que la Confédération se mobiliserait sur la question des conditions de travail des fonctionnaires. Ce sera chose faite à partir des premiers jours de février. Les secrétaires nationaux iront à la rencontre des trois fonctions publiques : Etat, territoriale et hospitalière pour dialoguer avec les agents, mieux connaître les services et leurs missions. Lors du congrès, ils ont été nombreux à mettre en cause la Révision générale des politiques publiques (RGPP) menée sans concertation, à refuser la politique systématique du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite. Les fonctionnaires vivent une intensification du travail. Leurs missions s'exercent dans des conditions souvent déplorables provoquant souffrance au travail et non-reconnaissance de leurs métiers.

L'enjeu est de taille. Des services publics modernes et performants sont une ambition que nous partageons. Pour ce faire, il faut du dialogue social. Les agents remplissent des tâches essentielles et irremplaçables. Nul n'est besoin de dire, de l'hôpital à la police en passant par l'administration pénitentiaire, les services fiscaux et l'administration territoriale et l'enseignement, que les agents sont garants de l'égalité de tous les citoyens devant la sécurité, la loi et les secours.



L'hôpital est l'un des services publics le plus touché par les réformes.

Ian Hamming/Réa

En Lorraine, comme ailleurs, les agents de l'Etat vivent mal l'intensification au travail provoquée par des réformes non concertées.

La Fonction publique d'Etat est en première ligne. Plus encore que la territoriale, elle prend de plein fouet les effets des décisions gouvernementales. La Révision générale de politiques publiques (RGPP) et la volonté drastique de réduire les déficits sans concertation est de nature à aggraver les conditions de travail sans parler de la reconnaissance des métiers. Le syndicat des Finances et des Affaires économiques de Lorraine (Syfinael) en témoigne.

Un agent pour trois métiers

« La fusion des Impôts et du Trésor intitulé « Finances publiques » nous a percutés directement. Ici, ce n'est pas un fonctionnaire sur deux qui n'est pas remplacé, mais deux sur trois », s'indigne Philippe Schoun, le secrétaire du syndicat. Pour être plus précis, avant la réforme, chaque agent connaissait son métier. Celui qui devait informer un usager sur la taxe d'habitation, par exemple, pouvait être spécialiste de la fiscalité, un autre, du cadastre et un troisième pour les délais de paiement, du recouvrement. « Ce sont trois métiers très différents, reprend Philippe Schoun, actuellement, on demande à ces agents d'assurer ces trois fonctions sans formation. »

La CFDT n'est pas hostile par principe à des évolutions, mais dans un cadre concerté. Le guichet unique pour l'usager, la CFDT n'y



Philippe Schoun, secrétaire du syndicat Finances publiques et Estelle Costantino, secrétaire adjointe, section Finances publiques (54).

Patrick Gaillardin

Syndicat des Finances publiques

La dévalorisation des métiers

était pas opposée, mais ce qui a été réalisé « c'est l'administration fiscale unique ». Philippe Schoun illustre son propos d'un exemple significatif. A Bar-le-Duc, a été créé un service des impôts des particuliers (SIP). Il doit assurer le recouvrement et le calcul. Au 1^{er} avril 2009, ce service est composé de quatre agents à Bar-le-Duc, trois à temps plein et un à 80 %. Au 1^{er} janvier 2010, un poste a été supprimé et, depuis le 24 avril, un des trois agents est en

longue maladie et n'a pas été remplacé. « Si l'un des deux agents en poste veut prendre ses congés, il ne peut aller au-delà de 15 jours d'affilée. » Ces deux agents doivent tout faire : permanence téléphone, courrier, accueil, contentieux, poursuites... Estelle Costantino, secrétaire adjointe du syndicat Finances publiques, tire un premier bilan de cette fusion qui ne devait pas entraîner de suppression de postes : « En réalité, les petites trésoreries en milieu ●●●

●●● rural ont été fermées avant la fusion. La situation de ces agents, deux ou trois par trésorerie, était devenue si invivable que certains souhaitaient les fermetures » !

Malaise des personnels

La RGPP a regroupé des directions qui n'avaient pas grand-chose à voir les unes avec les autres. Ainsi la Direction de la cohésion sociale et de la protection de la population regroupe les anciennes directions des affaires culturelles, de la jeunesse et des sports, les ex-DDE, les directions de l'agriculture etc. « Ce ne sont pas les hiérarchies qui ont été impactées par ces regroupements, mais les agents d'exécution. Nous sommes des armées mexicaines où l'agent ne sait plus qui est son vrai responsable, le procureur, le préfet, le ministre ? c'est la confusion. » Cette polyvalence forcée provoque des troubles psychosociaux que les syndicalistes repèrent nettement. « Les agents vivent leur incapacité à répondre aux exigences comme une perte de métier, une non-reconnaissance de leur qualification et au total une incompétence très mal vécue », constate Estelle qui ajoute : « C'est un manque de respect pour les personnes ». Sylvain Collin qui s'occupe au syndicat du centre d'appels s'inquiète « de la perte de sens dans le travail. Les agents se



Nathalie Wach, secrétaire de la section Lorraine de l'Insee et Sylvain Collin, du syndicat de la section du centre impôts service.



Patrick Gaillardin

trouvent entre le marteau et l'enclume. Ils encaissent la colère des usagers et le flicage statistique avec un appel toutes les 25 secondes. » Dans ces conditions, où est le service public ? Le service au public ? Les agents des Finances, comme d'ailleurs la plupart des fonctionnaires, ont une haute idée de leur mission. « Cet attachement est mis à mal par les compressions d'effectifs. Dans certains services, on laisse le téléphone sonner dans le vide des heures durant. Cela mine le moral des agents qui ne remplissent pas leur rôle. Ces situations sont source de stress », insiste Estelle. Elle accuse l'administration d'être responsable de « la conscience professionnelle qui se délite » et d'une souffrance au travail par un management qui souligne le sentiment d'inutilité de beaucoup de fonctionnaires. Dans les douanes, par exemple, en Alsace-Lorraine-Champagne-Ardenne, on a déploré neuf suicides en trois ans. Il y avait dans les douanes 11 000 agents en 1993 pour le seul département de la Moselle. Aujourd'hui, pour toute la Lorraine, 480. Estelle remarque : « On voit des gens pleurer dans les bureaux, les agents prennent de plus en plus d'anxiolytiques, souffrent de migraines, de trouble du sommeil. »

Les métiers de contrôle comme la surveillance des arnaques commerciales ou la sécurité sanitaire ne se font plus dans de bonnes conditions. Le contrôle des marchés publics devient aléatoire... Tout cela accroît le malaise. Cerise sur le gâteau, l'Etat vend des immeubles et, fusion oblige, les conditions de travail se dégradent. Les agents doivent s'entasser dans des locaux plus restreints, les coupes budgétaires touchent les achats de fournitures, jusqu'à l'informatique qui n'est plus performante, sans parler du chauffage souvent défaillant. Pour ces fonctionnaires, il est temps que le service public retrouve son sens et ses missions.

Henri Israël

Polyvalence forcée et réduction budgétaire provoquent des troubles psychosociaux

L'Insee aussi

Nathalie Wach est secrétaire de la section Lorraine de l'Insee qu'elle définit comme « une administration privilégiée jusqu'en 2006 ». Indépendante des pouvoirs, l'Insee pouvait s'autosaisir pour mener à bien des études aussi bien pour les acteurs publics que pour la presse ou les ministères. Mais la RGPP est passée par là. Aujourd'hui, l'Insee ne prend plus d'initiative. En Lorraine, ses effectifs sont passés de 160 à 130 et doivent descendre à 100 à l'horizon 2015. « Nous vivons ces changements avec un fort sentiment de déclassement. Nos chefs font tourner " la bonne note " d'un agent à l'autre pour sélectionner celui qui aura une prime. » A l'Insee, les primes constituent 30 % du salaire ! Sans compter l'incertitude sur l'avenir qui ronge les agents. Un centre doit être créé à Metz avec des fonctionnaires qui viendront d'un peu partout. Quid de cette délocalisation forcée ? Tout cela génère du stress d'autant que la dotation de fonctionnement de l'Insee a baissé de 40 %.

Centres hospitaliers de Saint-Brieuc et Paimpol

Le travail en accéléré

Contraints d'augmenter leur activité, devant faire face à des restructurations permanentes, les agents n'ont plus assez de temps pour bien faire leur travail.

« **J**e passe de moins en moins de temps avec les patients. Cela me fait peur », dit une infirmière d'un service de médecine du centre hospitalier Yves Le Foll de Saint-Brieuc (Côtes d'Armor). De trois infirmiers, ils ne sont plus que deux à effectuer les visites et les soins du matin pour 29 patients, sans compter les lits supplémentaires. « On en arrive à accepter les lits de crise car il y a tellement de personnes malades qu'on ne sait plus où les mettre », constate-t-elle. La saturation de l'hôpital est telle que des adultes sont placés en pédiatrie et souvent des patients attendent sur des chariots dans les couloirs.

Manque de temps

« On est tout le temps à la bourre », explique un aide-soignant d'un service médico-technique, décrivant un travail en flux tendu. « J'installe les patients pour les examens, je nettoie, puis je recommence avec un autre patient. Je suis seul les trois quarts du temps, on ne travaille pas suffisamment à deux. » La veille, cet aide-soignant a terminé à 20 heures. Il a repris ce matin à 7h30, sans avoir pu faire la transmission avec son collègue sur le programme de la journée. « On obtient les informations à l'arrache », regrette-t-il, avant de partir chercher en urgence un lit pour une prise en charge en soins intensifs. Aide-soignante depuis trente ans à l'hôpital Yves Le Foll et repré-

sentante CFDT du personnel, Marcelline Pelé observe que c'est souvent le manque de temps pour communiquer qui génère des souffrances au travail. Le rythme éreintant, sans pause-déjeuner pour les infirmiers, les horaires variables qui ne respectent pas toujours les 12 heures de repos obligatoire, le travail un week-end sur deux et les heures supplémentaires non reconnues sont au cœur de ces souffrances. « Avec la mise en place d'un logiciel de gestion du temps de travail, il y a beaucoup moins de souplesse dans les plannings au sein des équipes », déplore Marcelline, remettant en question une gestion rigide qui conduit à l'individualisation.

Pour la représentante du personnel, les réformes successives, qui se succèdent sans prendre le temps de mesurer leurs effets, et

les restructurations permanentes, obligent à effectuer le plus d'actes possibles au détriment du patient, dont la durée moyenne de séjour à l'hôpital ne cesse de diminuer.

L'administratif au détriment du soin

« Nous ne fournissons plus un service, nous produisons des actes », résume Marcelline. La tarification à l'activité contraint les infirmières à passer autant de temps à remplir des formulaires qu'à effectuer les soins. « On en arrive à une telle aberration qu'il serait presque pire d'oublier de noter les médicaments que de les donner aux patients ! », remarque une infirmière. Car si un acte n'est pas noté, il n'est pas rémunéré. Mais cette logique quantitative imposée au personnel produit de l'agressivité. « On n'a plus le temps d'écouter et d'accompagner les patients, ainsi... »



Marcelline Pelé,
Annie Berthelot,
Pierre-Yves
Arzun et Benoit
Le Breton, élus
CFDT aux
centres
hospitaliers de
Saint-Brieuc et
de Paimpol.

Laurent Vautrin



Gilles Coulon/Tendance Floue

●●● que leur famille. Alors qu'ils culpabilisent de ne pas être bien portants, on leur rajoute du stress, cela peut très vite exploser», analyse Marcelline.

Malgré les améliorations matérielles, les arrêts maladie et les accidents du travail sont en nette augmentation. Dans ce contexte de suractivité, on observe une recrudescence de troubles musculo-squelettiques et un accroissement des expositions au sang.

Votée en 2009, « la loi Hôpital Patients Santé Territoires (HPST) n'a pas résolu les problèmes », souligne Benoit Le Breton, secrétaire de la section CFDT du centre hospitalier de Saint-Brieuc depuis un an et demi. Le jeune aide-soignant fait remarquer qu'elle a induit au contraire de nouvelles formes de management et des réorganisations du travail contestables, sur lesquelles on ne permet pas aux instances représentatives du personnel de formuler leur avis.

Dans le cadre de cette loi, l'établissement Yves Le Foll, qui compte 3 000 agents, est devenu hôpital référent sur le territoire regroupant Saint-Brieuc, Guingamp, Paimpol, Lannion, Tréguier et Lamballe. La tarification à l'activité a plongé nombre d'établissements dans un déficit chronique.

C'est le cas du centre hospitalier (CH) de Paimpol. En 2009, l'Agence régionale de santé (ARS) impose un plan de retour à l'équilibre. Les 600 salariés sont contraints de diminuer leurs RTT, qui sont passées de 20 à 15 jours. Certains d'entre eux sont amenés à travailler 12 heures par jour dans certains services considérés comme déficitaires. Le pool de suppléance qui assure les remplacements a été supprimé, si bien que les salariés peuvent être rappelés sur leurs jours de repos sans compensation immédiate.

Bien qu'il n'y ait aucune insécurité pour les patients, le bloc opératoire pose problème car il continue de creuser le déficit avec un peu moins de 1 500 actes par an. La loi HPST oblige tous les établissements à un retour à l'équilibre en 2012. Un groupement de coopération sanitaire (GCS) entre

Les conditions de travail du personnel hospitalier se sont dégradées, faute d'effectifs et d'une mauvaise organisation du travail.

« Nous ne fournissons plus un service, nous produisons des actes »

les hôpitaux de Saint-Brieuc, Paimpol et Lannion est mis en place en juillet 2010, avec pour objectif la continuité de l'offre de soins de proximité. « Il y avait un consensus pour que le plateau technique de Paimpol fonctionne 2 jours sur 5, avec une mobilité des praticiens et du personnel paramédical de Saint-Brieuc et de Paimpol sur les deux sites, raconte Annie Berthelot, secrétaire de section du CH de Paimpol. Mais la mise à disposition était imposée aux agents sans prendre en compte le temps de trajet qui est de 50 km entre les deux villes ! Les sections CFDT ont lutté ensemble contre ces mesures et pour défendre les conditions de travail des agents. »

Vers quels lendemains ?

Les salariés doivent faire face à une restructuration d'une autre ampleur. Pour des raisons économiques, l'ARS décide de fermer le bloc opératoire du CH de Paimpol au 1^{er} janvier 2011. Conséquences immédiates : des infirmiers spécialisés du bloc sont mutés et près de 200 agents doivent être redéployés en interne. De nouvelles activités (gériatrie, réadaptation cardiaque...) et la prise en charge postopératoire des patients opérés à Saint-Brieuc doivent permettre de maintenir l'emploi à Paimpol. « C'est très difficile pour le personnel. L'inquiétude est visible sur le terrain. Les agents attendent actuellement leur affectation sur ces nouveaux services. Face à cette incertitude, nous allons organiser des assemblées générales pour rester à l'écoute de tous », souligne Annie.

A Saint-Brieuc, c'est également l'inquiétude qui domine. « Les conditions de travail vont empirer. La structure actuelle n'est pas en capacité de récupérer l'activité chirurgicale de Paimpol », met en garde Marcelline. Saturé, connaissant des difficultés de recrutement, et sommé d'augmenter encore son activité, l'hôpital et son personnel sera-t-il poussé à l'explosion ?

Nadège Figarol

Fonction publique territoriale

Inquiétudes sur l'avenir

Les agents de la territoriale ne sont pas épargnés par des conditions de travail difficiles.

« Il y a encore deux ou trois ans, je me projetais dans l'avenir. Aujourd'hui, je pense que je ne finirai pas ma carrière dans le public. ». A 37 ans, Chris Gueuneau analyse ainsi sa situation. Cet agent au laboratoire départemental de la Côte d'Or est pessimiste sur le maintien de son service (120 salariés) dans le secteur public. Les clients habituels de ce

laboratoire (collectivités locales, entreprises publiques et administrations) sont aujourd'hui tenus de lancer des appels d'offres. Les labos privés peuvent répondre sur certains marchés. « C'est le cas sur celui de l'eau qui représente un tiers de notre budget, explique Chris, nous l'avons perdu en 2009, mais il semble qu'il y ait eu des irrégularités. Notre patron, le président du Conseil général, a fait appel de la décision et nous l'avons récupéré. »

Selon Chris Gueuneau, de gros labos ont fortement investi dans des équipements importants sont donc très concurrentiels. Mais, « ils sont capables de faire du dumping sur quelques années pour

rafler le marché et nous faire couler. Après ils auront le champ libre. » L'autre risque, selon cet adhérent CFDT, porte sur la qualité des résultats des analyses et l'impartialité des labos, pour ceux qui seraient en position de juge et partie.

Des syndicats très attendus

Pessimisme et inquiétude, tel est le ressenti de ce laborantin face à son avenir. Il est partagé par de nombreux agents de la fonction publique territoriale en Côte d'Or. C'est du moins ce qui ressort des enquêtes flash « *Votre vie au travail* » qui ont été réalisées ces derniers mois dans différents services du département. « Le ●●●

Denise Morin,
trésorière
du syndicat
Interco 21, Tina
Acconciaico,
déléguée
syndicale et
Lionel Mori
secrétaire
général.



Laurent Vautrin



Laurent Vautrin

●●● *taux de réponses de 65 % à 80 %* sur le nombre de questionnaires distribués, soit près de 4 000 réponses obtenues, nous donne une fiabilité, une crédibilité et une légitimité», juge Lionel Mori, le secrétaire général du syndicat Interco 21.*

A l'heure où ces lignes sont écrites tous les résultats n'ont pas encore été analysés. Mais il apparaît déjà aux enquêteurs que « beaucoup d'agents sont en attente de la visite du syndicat, ils ont envie que l'on se préoccupe d'eux, estime Lionel Mori, cela nous a aussi permis de nous faire identifier par les agents ». « Au Conseil général, ajoute Tina Acconciaico, cela a été l'occasion d'engranger au passage six adhésions. »

Des problématiques communes

Outre la richesse des contacts établis, où le questionnaire était remis « de la main à la main », ces rencontres ont permis de lever plusieurs problématiques communes à nombre d'agents : le manque de personnel, les départs non remplacés, les remboursements de frais, des horaires parfois difficiles, des hiérarchies incompétentes, des informations qui n'arrivent pas, des problèmes de formation, de reconnaissance dans son travail, etc.

Le syndicat Interco a obtenu plus de 4000 réponses à l'enquête Flash qu'il a lancée dans le département.

« A l'occasion de cette enquête, nous avons découvert de nombreux dysfonctionnements, et notamment un service où les salariés souffrent de maltraitance psychologique. Nous avons alerté les CHS et CTP et mis en route des procédures institutionnelles », raconte Lionel Mori. « Certains agents répondaient à nos questions en parlant tout bas, de peur d'être entendus par leur hiérarchie, c'est dire l'état des relations dans certains services », explique Denise Morin, la trésorière du syndicat qui a mené l'en-

quête à Beaune. Les travailleurs sociaux sont, eux, en première ligne pour faire face aux usagers en colère. « Ce sont eux qui expliquent sur le terrain les réductions des budgets sociaux, qu'il y a moins de moyens contre la précarité, observe Lionel Mori, les politiques ont bien du mal à assumer leur responsabilité, cela génère du stress et des tensions pour ces agents ».

L'enquête a également mis à jour des conditions de travail difficiles. Denise Morin dit avoir observé des situations de souffrance dans des ateliers techniques où les agents ne disposent pas de douche, de lieu de convivialité pour se réchauffer, ni de vestiaire. « Dans ce contexte déjà difficile, s'interroge Lionel Mori, on se demande ce que donnera la territorialisation qui va fusionner conseils généraux et conseils régionaux d'ici trois ans ? On redoute encore des compressions de personnel. »

Didier Blain

* A l'exception de la ville de Dijon où le taux de réponse est de 25 % mais représente tout de même l'opinion de 816 agents sur 3800. Les services enquêtés sont Beaune, Chenove, la communauté de communes de Beaune, le Conseil général, Conseil régional de Bourgogne, Marsannay et Montbard.

L'appel du Sgen-CFDT aux parlementaires

Ce n'est pas un hasard si la presse évoquait la diminution importante du nombre de candidats aux concours pour être enseignant... Le métier n'attire plus tant la situation est tendue et le métier dévalorisé dans nos écoles, collèges et lycées. Le Sgen-CFDT s'est élevé contre la décision de supprimer encore des postes d'enseignants plus de 50 000 depuis 2008 sans compter 500 postes de non enseignants et 25 % de baisse des budgets de formation continue dans le premier degré, 20 % dans le second degré et 60 % des crédits pédagogiques dans le premier degré. Dans le même temps, le Sgen remarque que les heures supplémentaires qui coûtaient

700 millions d'euros en 2007 atteignent le milliard en 2011 selon la loi de Finances. Derrière ces chiffres alarmants se cache une dégradation de l'enseignement, des classes surchargées et un service public qui ne remplit plus son rôle depuis déjà un certain temps. Les conditions de travail des maîtres sont de plus en plus problématiques. Thierry Cadart, secrétaire général du Sgen-CFDT lance un appel aux présidents des groupes parlementaires : « La mission interministérielle enseignement scolaire correspond au premier budget en valeur de l'Etat ; elle correspond aussi au premier service public garant des principes d'égalité et de solidarité de notre République. »

Laurence Laigo, secrétaire nationale

« Entendre les fonctionnaires au plus près des réalités »

Pourquoi la Confédération organise-t-elle ces trois jours de rencontres dans les fonctions publiques ?

Les trois fonctions publiques connaissent depuis quelques années des mutations et des restructurations très importantes. Nous ne sommes pas, *a priori*, contre les évolutions, mais les choix opérés l'ont été sans transparence, sans concertation avec les usagers, les organisations syndicales et les agents. La Confédération a donc voulu montrer la diversité des missions, rendre visibles les conditions de travail et la vie au quotidien des fonctionnaires, aller à leur rencontre dans les services et entendre leur témoignage loin des querelles idéologiques, mais au plus près des réalités.

Cette parole n'était pas entendue ?

Dans le secteur privé, depuis trente ans, on connaît un chômage endémique et les organisations syndicales se sont attachées – et c'est naturel – à s'intéresser à la situation des salariés en difficulté. En conséquence, on a eu tendance à moins mettre l'accent sur les fonctions publiques face aux nouveaux besoins de la population, face aux nouvelles missions qui leur étaient demandées.

Il est commun de penser que les fonctionnaires, qui bénéficient d'une sécurité de l'emploi, n'auraient pas de problèmes majeurs. Or, on constate que le quotidien des agents a profondément changé, les conditions de travail se sont détériorées, et ce, en l'absence quasi-totale de dialogue social.

Désertification rurale, développement des grandes agglomérations, sociologie de la population, structuration économique du territoire ou encore l'éclatement des familles et la multiplication des foyers monoparentaux ont modifié les comportements, les attentes et les besoins des usagers. Ces évolutions ont des répercussions sur l'organisation du travail des agents de la fonction publique, notamment hospitalière, territoriale et dans l'enseignement. Nos sociétés n'ont pas su anticiper ces évolutions.



Patrick Gaillardin

Laurence Laigo est en charge de la politique en direction des fonctions publiques, de la réforme et des évolutions de l'Etat.

Les réformes successives n'ont pas pensé la gestion de l'emploi, l'accompagnement des agents des fonctions publiques dans leur quotidien face à ces évolutions.

La CFDT veut mettre l'accent sur les conditions et la reconnaissance au travail en mettant de côté la question du salaire ?

Pour la CFDT, les services publics sont l'un des fondements du pacte social. Il faut que celles et ceux qui agissent au quotidien pour que ces missions soient remplies puissent travailler dans de bonnes conditions, que soit reconnu leur travail, leur qualification, leur expérience.

La question du salaire est donc une composante essentielle de reconnaissance.

Pour la CFDT, chaque salarié du public et du privé doit pouvoir travailler dans de bonnes conditions, bénéficier d'un parcours professionnel, d'une évolution de ses compétences.

Aujourd'hui un jeune fonctionnaire a du mal se situer dans une carrière, à se projeter dans l'avenir. Quelles évolutions pourra-t-il connaître, vers quels métiers ? Le manque d'anticipation et d'accompagnement du changement contribue au sentiment de déconsidération.

Le président du groupe majoritaire à l'Assemblée nationale a émis l'idée de revoir « l'emploi à vie » des fonctionnaires... »

Voyons les choses comme elles sont, sans cliché idéologique ! Le statut a évolué à maintes reprises au cours des 50 dernières années. A y regarder de près, il est bien moins rigide qu'on ne veut bien le dire.

Il faut repenser les services publics pour une société du XXI^e, leur raison d'être doit rester intacte : assurer la cohésion économique, sociale et culturelle pour lutter contre les inégalités. C'est par ce biais qu'il faut aborder les évolutions nécessaires. Elles doivent se faire dans le respect du dialogue social.

Propos recueillis par
Henri Israël