

F.S.U **Le Communiste** Inter 87

Feuille d'Infos Syndicales N°8 . Mairie d'Isle . Avril 2005

EDITO

Ce numéro vous présente un compte-rendu du dernier CTP, fait part des négociations en cours, de l'attribution de l'indemnité d'exercice et de la réévaluation du régime indemnitaire, de notre demande de mise en place du chèque déjeuner, fait le point sur les raisons de la baisse de salaire constatée en janvier 2005 suite à la mise en place du système additionnel de retraite, de l'augmentation du pourcentage de la CSG, fait le point sur les négociations nationales concernant les salaires, sur l'actualité (lundi de Pentecôte, traité constitutionnel) et donne des informations pratiques (déroulement de carrières, application des quotas...).

Nous restons à l'écoute de vos suggestions et de vos propositions pour améliorer la diffusion de l'information, connaître dans les différents services la réalité de l'organisation et des conditions de travail. Vous êtes de plus en plus nombreux à nous rejoindre, la progression des adhésions est constante à Isle comme sur l'ensemble du département, ce qui nous encourage à maintenir notre action revendicative pour la défense et l'amélioration du service public et la transformation sociale.

COMPTE-RENDU DU CTP DU 7 AVRIL 2005

Etaient présents pour l'administration : le Président M. Marcel FAUCHER, M. Guy CHAZAT, M. Bernard ANACLET

Etaient présents pour la FSU Inter 87 : Melle M.France MORELON, Mme Laurence DARTHOUT, M. Christian BECHADE, M. André MAZALEYRAT, M. Hervé FAURE, M. J.Pierre DELAGE-DAMON.

Assistaient également à la réunion, à titre consultatif : Mme Françoise BOURGUIGNON, Mme Dominique VORIOT, Mme Joëlle PENOT.

Approbation du compte-rendu du CTP du 9/12/04

Evolution des effectifs et mouvement du personnel :

Titularisations : M. BERTHIER au 1/03/05, M. CHAZELAS, M. DUSSOUCHAUD, Mme LODDE au 1/04/05.

Recrutements suite aux départs à la retraite : M. MILITON (remplacement de M. MOURET), Mme ROCHE

(remplacement de Mme SANSONNET)

Avancements de grade : Mme MARTIN, adjoint adm. 1^{ère} classe, Mme LACOTTE, adjoint adm. 2^{ème} classe, M. CHABOIS, agent technique principal, Mme PEYNAUD, agent technique chef, Mme VOISIN, atsem 1^{ère} classe, Mme BOISSOU et Mme BRETHENOUX, agents d'entretien qualifiés au 1/04/05.

M. J.Pierre RIFFORT sera présenté à la promotion interne d'agent de maîtrise à la prochaine CAP.

NB : La Commission Administrative du 24 mars 2005 a donné un avis favorable à la nomination comme agents de maîtrise qualifiés de M. J.Pierre BOUTAUD, Christian FAUCHER, Daniel COLOMBIER qui remplissent les conditions. La création de ces postes est soumise à l'application des quotas gérés par la Collectivité (25% du nombre d'agents du cadre d'emploi). Le quota étant pourvu, il n'est pas possible de nommer un de ces 3 agents. Lorsque la situation n'évolue pas (pas de nouveaux recrutements, pas de nomination

d'agents de maîtrise, pas d'avancement de maîtrise qualifié et de maîtrise principal) il est possible pour l'administration de créer un nouveau poste d'agent de maîtrise qualifié **au bout de 3 ans.**

Christian BECHADE intervient en ce qui concerne la gestion des quotas. L'administration rappelle qu'elle doit respecter la règle. Hervé FAURE constate qu'il faudra attendre soit que le quota se libère, soit que soient nommés d'autres agents de maîtrise, soit que la situation bloquée pendant 3 ans permette d'ouvrir un nouveau poste.

Remplacement pour congés maladie :
Nicole BARITAUD par Corinne HIVERT,
Josette DUREISSEIX par Josiane TURPIN,
Carole RUEDA par Mme TRUONG,
Béatrice Henry par Véronique HERNIOTTE.

Formation 2005 : 161 jours ½ ont été demandés, à ce jour 18 jours ½ ont été suivis, 8 jours annulés ou reportés par le CNFPT, 2 jours annulés par un agent.

Résidence Fleurie :

Avancement de grade : Mme Aimée MAULMYS adjoint administratif 1^{ère} classe.

Formation : 21 demandes de stages par 6 agents. A ce jour, 6 acceptées, 3 refusées.

Congés maladie : Mme DENIS en congés longue maladie a été remplacée par Mme FAYE.

Congés annuels 2005 :

La section Mairie d'Isle du syndicat FSU Inter 87 a refusé lors du dernier CTP du 9/12/04 la suppression du lundi de Pentecôte. L'administration n'a fait aucune proposition contraire. L'administration et le syndicat n'ont donc pas statué sur cette question. Dans ce cas, la loi du 30 juin 2004 instituant cette journée de solidarité de la Pentecôte s'applique par défaut d'accord.

Nous avons également fait le point sur le nombre de jours fériés en 2005 : 5 jours



en moins par rapport à 2004 dont le lundi de Pentecôte. Nous avons demandé l'attribution de journées supplémentaires (journées du Maire). Le Maire souscrit à la demande du syndicat et propose d'attribuer une journée supplémentaire le **vendredi 6 mai 2005 (pont de l'Ascension)**.

Questions diverses :

- Il est proposé par l'administration d'attribuer l'indemnité de chaussures et petit équipement au personnel du gymnase en remplacement de la fourniture de ce matériel.
- Médecine préventive (compte-rendu du 15/03/05) : 58 visites (dont 4 absences, 11 visites d'embauche, 3 visites à la demande de l'employeur, 8 avis d'aptitude, 13 agents dirigés vers leur médecin traitant).
- L'attribution aux agents de la Collectivité quelque soit leur lieu d'habitation du tarif résident à Isle est refusée une nouvelle fois. L'administration invoque une jurisprudence qui n'autorise pas de tarifs préférentiels aux agents (rupture d'égalité des citoyens face aux tarifs publics). Le syndicat prend acte de cet élément versé au dossier et en étudiera plus précisément le contenu.

Questions proposées par le syndicat :

Revalorisation du coefficient de l'IE.

L'administration a accepté lors du dernier CTP du 9/12/04 et compte tenu des textes en vigueur (datant de novembre 2003) d'attribuer l'indemnité d'exercice aux nouveaux ayant droit. Elle avait dans un premier temps repoussé notre demande de réévaluation de +0,2% du régime indemnitaire. Favorable sur le principe, elle a souhaité étudier plus précisément cette augmentation du taux. Le Maire fait part d'une étude comparative concernant le régime indemnitaire dans

des communes similaires et constate que le traitement des fonctionnaires d'Isle est plutôt favorable, écart de 1 à 6. La proposition de +0,2% de la FSU Inter 87 génère un coût supplémentaire de charges salariales de 18 000€ qu'il traduit par +1% de fiscalité locale.

Il considère que pour l'instant, il ne peut pas faire mieux que de proposer **+0,1% à partir du 1^{er} juillet 2005**, ce que les représentants syndicaux valident.

La Résidence Fleurie a peu de marge de manœuvre pour intégrer en 2005 cette augmentation dans un budget encadré et qui a été réduit cette année. Au pire, elle pourra être proposée au budget 2006.

Attribution de chèques déjeuner :



Le Maire indique que les décrets d'application ne sont toujours pas parus. Hervé FAURE intervient en indiquant que la loi peut néanmoins s'appliquer. Le texte est suffisamment précis pour mettre en œuvre un fonctionnement légal (art.19 de l'ordonnance n°67-830 du 27/09/1967 modifié par l'art.3 de la loi de finances rectificative pour 2001 – n°2001-1276 du 28/12/2001)

Il précise également les effets bénéfiques de cette attribution :

- Rend la collectivité plus attrayante, constitue un avantage social car influe sur le pouvoir d'achat de façon égalitaire, même montant pour le cadre A, B ou C. La collectivité est exonérée de charges sociales jusqu'à 4,80€ de participation. C'est une action en faveur du commerce local. C'est une visibilité pour la Commune d'Isle (logo de la ville)...

Mme Françoise BOURGUIGNON s'inquiète du travail supplémentaire généré par ce dispositif, l'alternative étant une gestion collective par le Comité des Œuvres Sociales.

Hervé FAURE précise qu'il faut environ 20mn pour traiter une commande, que

la Municipalité a le choix de règlement au mois, au trimestre ou à l'année. Que le montant retenu au salarié peut l'être mensuellement sur la fiche de paie.

NB: le travail s'intensifie et chaque agent assume la masse de travail supplémentaire souvent due aux procédures de plus en plus complexes, il serait dommage que dans le cadre d'un avantage social, il n'en soit pas de même !

La piste du COS est intéressante mais difficile à mettre en œuvre car elle dépend d'un accord de l'ensemble des Maires des Communes.

Modalité de fonctionnement : il suffit d'une délibération du Conseil Municipal, de la signature d'un contrat de service donnant lieu à un bon d'engagement. La prise en charge maximum par la Collectivité est de 60%, la prise en charge minimum est de 50%, maximum 1 ticket par agent et par jour travaillé. Les tickets sont utilisables exclusivement par les salariés et ne sont pas utilisables les dimanches et jours fériés. Pas plus de 2 titres pour régler un repas. Il n'y a pas d'obligation pour le restaurateur de rendre la monnaie.

Le Maire explique que le coût de cet éventuel fonctionnement n'est pas neutre, il représente + de 30000€ pour 60 tickets par agent et par an. Il n'est pas hostile à notre demande et propose de mettre à profit les mois qui nous reste jusqu'au prochain CTP pour mieux évaluer le potentiel d'agents intéressés, ceux qui accepteraient le prélèvement mensuel et évaluer la gestion interne de ce dispositif.

Communication du Maire : En remplacement du CCAS, il est mis en place une nouvelle instance de gérontologie, une CLIC (Centre Local d'Information et de Coordination) dont le statut est associatif et se nomme Incogisle (Instance de Coordination de Gérontologie d'Isle).

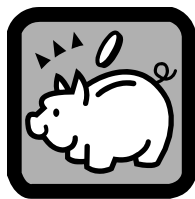
Cette association est financée à 50% par la Collectivité et à 50% par la Conseil Général. Une personne sera

recrutée à temps plein par l'association. Mais, en ce qui concerne les missions jusque là dévolues au personnel municipal (portage des repas, gestion des aides ménagères...) se posent plusieurs questions : seront-ils mis à disposition de l'association quelques heures par jour ? Seront-ils redéployés sur d'autres missions municipales ?

Pour le syndicat, les incidences ne sont pas neutres car si les agents conservent leur statut de fonctionnaires territoriaux, la définition et l'évaluation de leur travail dépendra d'une institution privée même si elle est associative et à but non lucratif ? Il s'agit d'une forme de délégation et de privatisation de service public qui doit nous alerter.

Avant de clore la séance, le Maire propose à M. CHAZAT de présenter les vêtements de protection individuelle de bonne visibilité (couleur blanc et vert fluo). 2 tenues par agent. Obligatoire pour tous les agents qui travaillent à l'extérieur.

En ce qui concerne les vêtements de sécurité, chaque agent doit indiquer à son chef de service ce qui lui manque et la quantité nécessaire à son activité, services techniques, centre culturel,...



SALAIRES EN BERNE



Le système additionnel de retraite a été mis en place au 1^{er} janvier 2005. il représente 5% du montant des primes attribuées, le plafond étant calculé sur 20% maximum du traitement indiciaire brut.

De plus, la CSG a également généré une augmentation des cotisations salariales puisque son taux s'applique désormais sur 97% du salaire brut au lieu de 95% précédemment.

Cela s'est traduit pour l'ensemble des agents par une baisse significative du salaire net.

Au même moment, c'est-à-dire au mois de janvier, le Maire a fait appliquer le

versement aux nouveaux ayant droit de l'IE obtenue lors du CTP du 9/12/04. Ainsi ces derniers ont moins ressentis les retenues supplémentaires, le solde étant positif pour eux. Pour les autres, déjà bénéficiaires de l'IE, le constat a été flagrant.

Pour cette raison, nous avons proposé en même temps une réévaluation du régime indemnitaire pour l'ensemble des agents. Notre demande, repoussée au prochain CTP, vient, comme vous le savez, d'être satisfaite. Elle entrera en application au 1^{er} juillet 2005 (+0,1%).

C'est une compensation assez faible qui atténuera à peine la retenue supplémentaire que va générer la demi-prime annuelle du mois d'avril sur laquelle nous allons devoir à nouveau cotiser à hauteur de 5%.

La gestion de la prime annuelle fait fluctuer le niveau de cotisations salariales du système additionnel de retraite lors des deux versements (avril et novembre).

POUR UNE VERITABLE REVALORISATION DES SALAIRES

D'une façon globale, le pouvoir d'achat diminue depuis plusieurs années. Le budget familial est de plus en plus serré, les dépenses alimentaires de plus en plus importantes. Pas besoin d'études et de sondages pour s'en apercevoir, il suffit de faire les courses au quotidien. Malgré ce constat flagrant, le Ministre de la Fonction Publique s'entête à faire croire le contraire, c'est certain, il ne fait pas les courses !

La négociation sur les salaires n'aboutit pas dans le sens où elle ne compense pas la baisse cumulée du pouvoir d'achat. Le succès de la manifestation du 10 mars 2005 a permis par le rapport de force de faire revenir le gouvernement sur ces décisions. Il lâche un peu de lest en attribuant +0,8%... en deux fois ! (0,5% au 1/07/05 et 0,3% au 1/11/05) Une augmentation qui s'ajoute à celle déjà acquise de 1% (en 2 fois, 0,5% au 1/02/05 et 0,5% au 1/11/05). Ce total de 1,8% est loin du compte, la

perte de pouvoir d'achat depuis l'année 2000 est de 5%. Il faut remarquer également que 0,8% ne seront attribués que sur les 2 derniers mois de l'année 2005 !

Ce n'est pas suffisant et il faut rester mobilisé. La proximité du scrutin sur la Constitution Européenne a joué en notre faveur.. Nous devons poursuivre notre action revendicative car si la rue ne gouverne pas (!), son influence est primordiale et elle est porteuse d'espoirs et de changements. **Plus nous serons nombreux à suivre les mouvements de grève et à participer activement aux manifestations et plus nous obtiendrons satisfaction. La syndicalisation est un des moyens pour se faire entendre collectivement, dépasser les intérêts individuels, faire contrepoids et opposition aux mesures anti-sociales. Ce vieux slogan est d'autant plus d'actualité « l'union fait la force ».**

LA FRONDE DE GUERET

La manifestation organisée dans la ville de Guéret (Département de la Creuse, 23 habitants/km², plus faible densité de France) fut exemplaire. Des militants syndicaux et politiques, la population, les usagers, soit 6000 personnes qui ont bravé la neige pour dire leur refus de cette logique libérale qui consiste, au nom de la rentabilité, à supprimer les services de proximité (fermetures de classes, de bureaux de poste...). Le Collectif de Guéret appelle la vingtaine d'autres collectifs à la mobilisation générale pour défendre et développer des services publics de qualité partout et pour tous. Rendez-vous est donné à l'automne pour une grande manifestation nationale.

LA JOURNEE DE PENTECOTE

Le gouvernement a tenté, avec cette journée de solidarité, de jouer sur les sentiments, de culpabiliser en laissant croire qu'il fallait que chacun participe en travaillant plus. Personne n'est dupe, c'est une



absurdité à la fois par son mode de financement et son organisation. C'est la grande pagaille, la cacophonie. Dans certaines communes, les écoles seront ouvertes, d'autres services municipaux seront fermés ou tourneront au ralenti, des tentatives ont été mises en œuvre pour remplacer le lundi de Pentecôte par un jour férié ou un jour RTT et se sont heurtés à un refus. Dans le privé, de nombreuses entreprises ne feront pas travailler leurs employés et s'acquitteront des 0,3% de la masse salariale.

Pour ceux qui travailleront, il s'agit d'un véritable cadeau au patronat. Sur une journée de travail de 100€, l'employeur cotisera à hauteur de 46,80€ et empochera 53,20€, il va donc percevoir plus que la caisse de solidarité !

C'est une contre mesure qui n'atteindra pas ses objectifs, une solidarité qui ne touche pas les agriculteurs et les professions libérales, un gouvernement qui crée une branche dans la protection sociale qui revient à isoler encore plus les personnes dépendantes ou handicapées alors qu'elles devraient relever de l'assurance maladie. La dure réalité est celle du manque chronique de postes et de moyens dans les lieux d'accueil (hôpitaux, maisons de retraite, structures intermédiaires) dans l'accompagnement des personnes, le maintien à domicile. D'autres pistes de financement existent dans le cadre d'une redistribution des richesses produites dont la juste répartition permettrait que ce ne soient pas toujours les mêmes qui payent. **La FSU dépose un préavis de grève** pour exiger le maintien de ce jour férié. Un grand rassemblement revendicatif et festif sera organisé.

LE TRAITE CONSTITUTIONNEL

La FSU a débattu du traité constitutionnel à partir de son champ et de ses mandats syndicaux. Après lecture et consultation, elle affirme **« son profond désaccord avec le projet de constitution qu'elle condamne ».**

Elle réaffirme son engagement pour « une Europe tournée vers la paix, le progrès social et les aspirations démocratiques des peuples ».

En effet, depuis le traité de Maastricht, les choix économiques affichés sont la preuve d'une toute autre direction engagée, d'un constat flagrant d'inefficacité, aucune véritable politique de l'emploi, flexibilité, précarité, volonté de remettre en question les services publics dans la perspective de leur privatisation, déréglementation du droit du travail au profit du marché libéral.

Le texte que l'on nous propose vient confirmer cette démarche entreprise depuis plusieurs années. Ce traité est la confirmation, la continuité des actions menées. Toutes les relations et les échanges font référence à la concurrence comme fondement, comme valeur centrale.

Ex : Art.1-3 L'union offre à ses citoyens un marché intérieur où la concurrence est libre et non faussée. Il est très clair que « non faussée » veut dire que rien ne doit entraver le diktat du marché. C'est en contradiction avec cette valeur universelle du service public (partout et pour tous). Comment garantir une égalité d'accessibilité dans le cadre d'une ouverture à la concurrence de ces services (santé, éducation, culture, logement, secours...) ?

Tout le volet concernant la charte des droits fondamentaux se décline plutôt en incantations qu'en mesures concrètes. Rien n'est précisé quant à la garantie de ces droits c'est-à-dire à la confirmation de leurs existences ou à leur création là où ils font défaut. La rédaction se limite à une reconnaissance de principe autour des termes « a le droit » ou l'union « reconnaît et respecte ». Vous ne trouverez aucun engagement clair du type l'union « organise et met en œuvre » ou « garantie à toutes et à tous », pas une ligne sur le droit à un revenu minimum, à la retraite, aux

allocations chômage, au droit de divorcer, à l'accès à l'IVG...

L'union veut bien reconnaître symboliquement les droits sociaux mais en aucun cas ne s'engage à les garantir ou à en prévoir l'égal accès. Nous sommes bien loin de l'esprit de solidarité, de l'intérêt général et de la gestion désintéressée. Exemple : nous apprenons à l'art. 2-75 que toute personne « **a le droit de travailler** », en gros débrouillez-vous pour trouver un emploi ! La constitution française dit « **chacun a le droit d'obtenir un emploi** », c'est-à-dire que les pouvoirs publics doivent garantir un travail.

Cette charte peut servir d'alibi pour tenter de laisser croire que cette constitution serait plus progressiste que le Traité de Nice en vigueur aujourd'hui. C'est du pareil au même car les déclarations de bonnes intentions ne suffiront pas à stopper le rouleau compresseur libéral. Beaucoup découvrent avec ce référendum comment l'Europe s'est construite et continue à se construire, s'étonnent en lisant ce traité de ce que nos représentants politiques ont pu signer antérieurement. Ils ont validé de nombreux traités qui ont mis en œuvre un grand marché qui s'oppose à toute Europe sociale et démocratique.

Cet appel à voter et à se prononcer sur un texte a le mérite de susciter le débat, de permettre de mieux comprendre dans quelle situation nous nous trouvons aujourd'hui et comment ce traité confirme et propose de sceller par son éventuelle validation constitutionnelle la priorité économique et libérale. A contrario, nous inscrivons notre action syndicale dans une toute autre alternative, dans un projet de société qui défend et développe les services publics. Il n'est jamais trop tard pour remettre en question la dérive libérale de l'Europe, pour revendiquer la participation aux décisions politiques qui nous concernent, pour se mobiliser et dire que nous sommes prêts à construire une Europe plus juste et plus égalitaire.

LES AVANCEMENTS ET LA PROMOTION INTERNE

Il faut distinguer :

1- L'avancement d'échelon

Il se déroule à la durée maximum, minimum ou intermédiaire. Tous les avancements d'échelons sont soumis préalablement à l'avis de la CAP compétente.

2- L'avancement de grade

De manière générale, chaque cadre d'emploi est constitué de plusieurs grades. Le premier grade est appelé grade de recrutement ou grade initial, les autres grades constituent les grades d'avancement.

Pour bénéficier d'un avancement de grade, il est nécessaire de remplir une ou plusieurs conditions définies par décrets pour chaque grade d'avancement : ancienneté de service, ancienneté d'échelon, obtention d'examen professionnel.

Les avancements de grades sont souvent limités par des quotas. Exemple : seul 25% des agents du patrimoine d'une même collectivité peuvent accéder de la 2^{ème} à la 1^{ère} classe.

Chaque avancement est soumis à l'avis de la CAP compétente qui émet des avis sur des tableaux annuels d'avancement.

3- La promotion interne et concours

Le changement de cadre d'emploi, à fortiori de catégorie se réalise par concours interne ou externe ou par promotion interne. Pour bénéficier d'une promotion interne, l'agent doit remplir des conditions (examen, ancienneté, âge), définies pour chaque cadre d'emploi de promotion. De nombreuses promotions sont soumises à d'autres critères : nombre de recrutements par exemple. Les promotions internes sont soumises à l'avis de la CAP pour l'établissement de listes d'aptitudes.

Exemples d'avancements de grade :

Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe

6 ans de services effectifs dans le grade au 1^{er} janvier de l'année, dans la limite de **30%** du cadre d'emploi. Si l'effectif est inférieur à 4, une nomination est possible.

Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe

Adjoints administratifs ayant 2 ans d'ancienneté dans le 9^{ème} échelon au 1^{er} janvier de l'année. Le nombre des adjoints administratifs 1^{ère} classe est limité à **15%** de l'effectif total du cadre d'emploi. Une nomination est possible lorsque cet effectif est inférieur à 7 et supérieur ou égal à 3.

Agent technique qualifié

Avoir atteint le 5^{ème} échelon au 1^{er} janvier de l'année.

Agent technique principal

Agent technique qualifié ayant atteint le 5^{ème} échelon au 1^{er} janvier de l'année.

Agent technique chef

Agent technique principal ayant 2 ans de service dans le 9^{ème} échelon.

Dans la limite de **15%** de l'effectif des agents techniques en chef. Si cet effectif est inférieur à 8 et supérieur ou égal à 3, une nomination est possible.

Agent de maîtrise qualifié

Agent de maîtrise justifiant au 1^{er} janvier de l'année de 3 ans de service effectif en qualité d'agent de maîtrise titulaire.

Dans la limite de **25%** de l'effectif global du cadre d'emploi. Si cet effectif est inférieur à 4, une nomination est possible.

Agent de maîtrise principal

Agent de maîtrise qualifié justifiant de 3 ans de services effectifs dans le grade au 1^{er} janvier de l'année. **Pas de quotas.**

Exemples de promotions internes :

Adjoint administratif

Par examen professionnel pour les agents administratifs comptant 7 ans de services effectifs dans le cadre d'emploi. Une promotion pour 3 recrutements externes.

Par examen professionnel pour les agents administratifs comptant au moins 10 ans de service effectif dans le cadre d'emploi d'agent d'une promotion pour une promotion avec examen.

Rédacteur

Agent de catégorie C âgés d'au moins 38 ans + 15 ans de service en catégorie C ou 2 ans de fonction de secrétaire de Mairie de moins de 2000 habitants.

Assistant de conservation

Agents de catégorie C ayant 5 ans dans un emploi à caractère culturel, âgé d'au moins 40 ans et ayant 10 ans de service.

Agent de maîtrise

Agents techniques, gardiens d'immeubles, conducteurs de 1^{er} niveau et agents de salubrité justifiant d'au moins 8 ans de service effectif dans un ou plusieurs grades de ces cadres d'emploi ou ayant atteint le 5^{ème} échelon de leur grade (+ examen professionnel pour les conducteurs et agents de salubrité).

INQUIETUDE AU MINISTERE DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

Avec l'exemple de la fermeture du CREPS de Montry peut se poser la question de la disparition de ce Ministère. N'est-ce pas une logique de démantèlement qui se met en place dans le cadre de la réforme départementale de l'Etat, des rapprochements fonctionnels avec les Préfectures, la privatisation des missions des TOS ? Cet abandon d'une véritable politique éducative et de formation doit nous alerter. Elle se concrétise depuis 2002 par des suppressions d'emplois, des compressions budgétaires et désormais par des ventes d'établissements publics. Il s'agit bien d'un dépérissement de la tutelle politique, d'un projet clairement avancé de privatisation des services publics.

F.S.U INTER 87

Section Mairie d'Isle

