



Vos représentants de la FSU au Conseil Régional lancent leur publication trimestrielle à destination des personnels techniques des Lycées. Elle a pour but de vous informer sur l'actualité des projets en cours dans les instances paritaires, de vous communiquer des informations concernant votre carrière, vos droits.



Retraites, bonnes réformes au bon moment ?

Edito

Il semble à nouveau qu'il soit nécessaire de reculer l'âge de la retraite. Ce recul avait commencé avec Edouard Balladur en 1993, il s'est amplifié avec François Fillon en 2003, et va s'accroître avec Jean-Marc Ayrault.

Ce recul est baptisé « réforme », un vieux mot incantatoire magique destiné à convaincre que ce sacrifice assurera un meilleur avenir aux générations futures. Des esprits fins, qui n'ont probablement jamais travaillé péniblement, prétendent que le recul de l'âge de la retraite est justifié par l'augmentation de l'espérance de vie, sans préciser qu'à 65 ans cette espérance de vie en bonne santé n'est que 8,9 ans pour les hommes et de 9,8 ans pour les femmes. Nous serons alors loin des bataillons de centenaires annoncés faisant leur jogging sur les plages.

Ce qui est inquiétant, c'est que la méthode actuellement utilisée par le gouvernement, consiste à mener cette énième réforme au pas de charge, en renvoyant la démocratie sociale aux Calendes Grecques. Dans le secteur public, les fonctionnaires devraient travailler plus longtemps, les jeunes qui peinent à trouver un premier

emploi devraient attendre aussi plus longtemps. Alors que, dans le privé, les entreprises licencient leurs salariés avant qu'ils n'aient atteint l'âge actuel de la retraite, augmentant ainsi les chiffres du chômage.

Peut-on croire à rétablir l'équilibre des régimes de retraite dans un contexte de chômage historique ?

L'urgence c'est l'emploi, car de lui tout dépend, y compris l'avenir de notre modèle social.

C'est un peu comme si on nous demandait de vendre plus d'automobiles et de consommer moins de pétrole, ou bien de diminuer le nombre de jours fériés et de vacances pour améliorer le chiffre d'affaire des hôteliers restaurateurs.

A une autre époque, un humoriste nommé Alphonse Allais, nous aurait dit : « Et pourquoi pas demander moins au contribuable et davantage à l'impôt ? ».

C'est ce qui nous renvoie au cœur du problème de la répartition des richesses et de l'évasion fiscale.

A ce titre, l'actualité du 21^e siècle n'ayant rien à envier au 19^e siècle sur ces sujets.

Sommaire

- 1 – **Modification de la charte de formation**
- 2 – **Emploi du temps**
- 3 – **Encadrement**
- 4 – **Mutuelles bilan**
- 5 – **Le radis masqué**

Rédaction : Henri Weber
et Pascal LETENNEUR

Conception et impression :

Imprimé en Côtes-d'Armor • Imprimerie JACQ • Pléinn

1, rue André Gide - 22000 Saint-Brieuc
Tél. 02 96 78 61 61
imprimerie.jacq@wanadoo.fr

1 Modification de la charte de formation

Modification de la charte de formation régionale

En 2000 la région Bretagne s'est dotée d'une charte de formation qui avait pour objectif de fixer de manière transparente les droits et obligations des agents et de l'Administration en matière de formation. Cette charte a été modifiée en 2009 suite aux dispositions de la loi du 19 février 2007 et de ses décrets d'application.

La FSU, par l'intermédiaire de ses représentants a fait remonter auprès de l'Administration, des situations où les droits des agents, n'étaient pas respectés, notamment sur la récupération des heures de formation qui ont lieu pendant une période de repos de l'agent, ainsi que la récupération des temps de transport nécessaires pour se rendre sur les lieux de formations.

Au Comité Technique Paritaire du 12 avril 2013, il a été voté des évolutions de rédaction afin de préciser la question des formations intervenant sur un temps non travaillé, dont voici la nouvelle mouture :
« Les formations interviennent strictement

sur le temps de travail. Par conséquent :

> Un jour de formation intervenant sur un jour ou un temps habituellement non travaillé (jour de temps partiel, repos programmé...) sera récupéré ultérieurement par l'agent à une date déterminée en accord avec sa hiérarchie.

> Les formations ne donneront pas lieu au versement d'une allocation de formation par la Région.

En outre, il est proposé de préciser les dispositions relatives à la récupération du temps de transport en ajoutant le texte suivant :

→ Notre avis

Nos remarques ayant été entendues car justifiées, nous espérons que cette clarification fasse cesser les différentes interprétations de cette charte, ainsi que les tensions qui ont concerné nombre de nos collègues sur ce sujet.

La prise en compte du temps de transport aller retour pour les agents relevant du régime horaire des services et pour les agents des lycées ne peut intervenir qu'une seule fois au cours du stage lorsque celui-ci est organisé sur plusieurs jours continus. Si la formation, se déroule sur des jours discontinus, le temps de transport pourra être pris en compte pour chaque séance de formation ».

2 Emploi du temps

Nous constatons régulièrement des dysfonctionnements concernant l'élaboration des emplois du temps de nos collègues titulaires ou contractuels par des calculs erronés qui aboutissent souvent à un mauvais décompte, qui n'est que rarement en faveur de l'agent, voire pas d'emploi du temps du tout dans certains cas.

Cela n'est pas acceptable pour les personnels qui ont souvent du mal à faire rectifier la situation, c'est pourquoi nous allons solliciter la collectivité (même si nous leur en avons déjà parlé de manière informelle) pour qu'enfin, il y ait une harmonisation de la gestion des emplois du temps avec le même outil pour tous. Cette harmonisation des pratiques

pouvant se faire par l'utilisation d'un même logiciel de gestion du temps. Ne pas être obligé de rendre des heures parce que l'on change d'établissement, ne pas savoir quand sont les permanences vacances, sont des exemples qui ne devraient pas exister.

Dans certains cas, faire des emplois du temps se révèle un casse tête pour nos encadrants selon des situations particulières (temps partiel, contractuels, contraintes de l'établissement).

Les personnels doivent disposer de leur planning annuel de travail en début d'année scolaire même s'il s'agit d'un planning prévisionnel et être assujettis aux mêmes règles de calcul des 1607h.



→ Notre avis

Notez vos heures effectivement réalisées. En cas de doute, contactez-nous afin de vérifier si vos conditions de gestion du temps de travail, dans votre établissement, sont correctes.

3 Encadrement

Dans le cadre de l'agenda social une réflexion sur le rôle de l'encadrement est lancée, les syndicats sont mis à contribution, pour la FSU cette thématique est importante car elle est génératrice de conflits.

L'encadrement de proximité (chefs d'équipes) joue un rôle essentiel à la fois sur l'organisation du travail au quotidien (programmation de l'activité, gestion des plannings, régulation des aléas, soutien

technique, ...) et sur la gestion des ressources humaines (animation des équipes, gestion des conflits, développement des compétences, évaluation, etc.). Ces rôles multiples ne sont pas faciles à assumer et

les encadrants sont souvent au carrefour de diverses contradictions, sans avoir toujours les moyens d'assurer la totalité de leur mission. Il est donc nécessaire d'une part de bien définir ces rôles compte tenu

des choix faits en matière d'organisation du travail et de politique de gestion des ressources humaines, et d'autre part d'apporter aux encadrants des outils et méthodes, et plus largement un soutien opérationnel dans la réalisation de leur mission.

Face à des évolutions d'activités, ou dans le cadre de projets de restructuration, nous pourrions nous interroger sur les évolutions nécessaires à l'organisation du travail (prise en charge de nouvelles activités, répartition du travail, évolution des compétences, mise en œuvre de nouveaux objectifs, ...).

Il peut s'agir également de traiter des dysfonctionnements constatés dans le cadre de l'organisation existante.

Dans la plupart des établissements, la fonction d'encadrement est dévolue à des agents qui ont fait la preuve de leur professionnalisme, souvent pensé en termes de technicité. C'est aussi, bien souvent, à l'ancienneté que ces agents sont devenus agents d'encadrement.

Parallèlement, les compétences requises aujourd'hui pour la même responsabilité sont différentes de ce qu'il semblait suffire auparavant. De plus, nous sommes passés d'une notion de fonction/exécution à une notion mission/sens.

Nous avons pu constater qu'il n'était pas plus aisé de sortir du rang et « d'imposer » son autorité à ses anciens collègues (de cantine) que d'être un nouveau fraîche-



ment promu. Est-ce qu'un bon technicien deviendra un bon « patron » ? Le « petit nouveau » arrivera-t-il à se faire respecter, surtout si le bon technicien n'a pas été promu et fait partie de l'équipe ? Tout dépend des situations. En fait, l'accès à ces postes, souvent perçus comme ingrats, n'est pas facile.

Constamment soumis à des tensions contradictoires, pris en « sandwich » entre leur direction et leur équipe, contraint à faire toujours plus avec toujours moins, avec de nouvelles missions comme la gestion des EPI et des tenues vestimentaires pour certains, un stress de plus en plus fort gagne l'encadrant de proximité.

La solitude, le fait de cristalliser à son niveau une bonne partie des dysfonctionnements de l'organisation, le manque

de clarté des objectifs et une communication faible, voire obscure, donnant dans bien des cas la primauté au canal syndical, conduisent l'encadrement de proximité à avancer prudemment, avec en épée de Damoclès, un risque latent d'être incompris à la fois par son supérieur hiérarchique et son équipe.

→ Notre avis

Cette question sur l'encadrement reste toujours un sujet sensible pour l'administration régionale. Il nous semble cependant, qu'il faille insister sur la création d'un échelon intermédiaire entre l'agent d'encadrement et les services régionaux. Ce référent Ressources Humaines pourrait, s'il existait, être le relais des interrogations portées aussi bien par les agents que par les responsables d'encadrements. Cette interface référent, viendrait en appui pour toutes décisions d'organisations d'équipes, de gestion des emplois du temps et respect des droits et des devoirs des agents. C'est ce que nous proposons depuis des mois au service régionaux, doublé d'une charte écrite, sorte de boîte à outils commune pour l'agent et l'encadrant.

4 Mutuelles bilan



Comme nous l'avons déjà exprimé le bilan est loin d'être satisfaisant, surtout pour les agents adhérents à la MGEN

Vous le savez tout comme nous, les offres labellisées MGEN sont moins attractives que l'offre globale initiale, le surcoût de cotisation est lui aussi dissuasif.

En 2012, 2077 agents de la collectivité étaient adhérents à une garantie prévoyance conventionnée (soit 72% des agents de la collectivité) dont 1495 adhérents à la MGEN.

Le nombre d'agents ayant à ce jour basculé de l'offre globale MGEN vers un contrat labellisé MGEN est de 10 :

- 8 vers ComplémentTer Duo
- 2 vers ComplémentTer Prévoyance.

Cela démontre l'attractivité du dispositif, seul 0,66% de nos collègues adhérents MGEN bénéficient aujourd'hui de la participation employeur, de fait sur les 600 000 euros alloués à la participation des coti-

sations mutuelle santé et ou prévoyance, seuls 10% sont consommés.

Nous ne remettons pas en cause ce dispositif, mais il est grand temps de pousser un coup de gueule à notre chère Mutuelle MGEN Nationale (ce qui est déjà fait dans nos sections locales), nous continuons à essayer de parfaire ce dispositif en demandant l'augmentation de la valeur du point de la participation employeur et une majoration pour les enfants rattachés.

La MGEN doit revoir sa copie, il y a risque d'une convention de participation qui limiterait le choix individuel. Trop d'agents ne bénéficient pas de l'aide de la collectivité.

5 Rubrique du radis masqué

Le bonheur est dans le lycée

Dans notre vieille Armorique, subsistent encore d'antiques pratiques magiques. A l'ombre de chênes millénaires, non loin de la mythique Brocéliande, notre sage druide, Panoramix nous envoie sa ration de potion dans une enveloppe blanche. Un panorama que nous recevons sur notre lieu de travail.

Au travers de son philtre magique, Panoramix, en bon druide nous fait partager les délicieux instants de nos collègues qui vont au travail d'un pas alerte.

Enfin un peu de poésie dans ce bas monde ; revisitons ce pays merveilleux.

« Et ils s'en vont de bon matin, en sifflotant, heureux de revoir pour une journée de bonheur leurs collègues adorés.

Ils s'en vont le cœur léger, en se faisant une joie d'exercer un métier passionnant, captivant, parfois un peu fatigant, certes, mais tellement estimés, considérés, et, si bien rémunérés.

Un lieu enchanteur, où les élèves sont d'une politesse extrême, attentifs aux consignes données. Où nos amis en-

seignants nous considèrent comme faisant partie intégrante d'une grande famille.

Le respect, le savoir, l'intelligence côtoient la bienveillance et la gentillesse de nos responsables encadrants aux petits soins pour nous.

Que de moments merveilleux, entrecoupés de rires, de chansons et d'amicales complicités ne vivons nous pas sur nos lieux de travail. Quand arrive la fin de la journée, nous repartons, un peu tristes, mais réconfortés de retrouver toute cette joie le lendemain.

C'est vrai, parfois les vacances nous paraissent un peu longues, loin de nos collègues. Mais à la rentrée, quelle fête ! Les couloirs sentent la rose et le jasmin (de synthèse), nimbés d'une douce lumière apaisante. Alors nous revêtons nos habits de lumière (bleue ou blanche) avec fébrilité, prêts à accomplir notre laborieux ouvrage ... ».

Quand tout à coup l'on vient me distraire de cette lecture magique par un appel pour déboucher les toilettes au premier étage et



ensuite réparer la monobrosse que les collègues ont laissé en panne faute d'entretien. Aïe ! Par Toutatos, quel réveil brutal.

Je m'aperçois alors, que les effets de la potion ne sont que passagers et qu'ils nuisent gravement à la lucidité. A moins d'être comme Obélix et comme les cuisiniers qui nous préparent ce potage c'est-à-dire, qu'ils n'ont pas besoin de prendre de la potion magique, les effets étant permanents pour eux.

A bon entendeur, salut
Le radis masqué.

Petit rappel :

- N'oubliez pas de faire vos demandes de chèques vacances avant le 15 juillet sur lodennañ.
- 2014 : Élection des représentants du personnel

Vos élus

Pascal Letenneur : Lycée du Mené, 6 rue du Porhoët - 22230 MERDRIGNAC - 02 96 28 41 12
pascal.letenneur@educagri.fr

Josiane Prigent : Lycée Ampère, 1 rue guethennoc - 56120 JOSSELIN - 02 97 22 26 77

Henri Weber : 18 rue de Brest - 22000 SAINT-BRIEUC - 06 80 84 08 83 - unatos-regionbretagne@orange.fr
henri.weber@snuacte.fr

Anne Marrec : LEGTA de KERNILIEN - Plouisy 22204 GUINGAMP - 02 96 40 67 50

N'HESITEZ PAS A NOUS SOLLICITER POUR ORGANISER UNE REUNION D'INFORMATION DANS VOTRE LYCEE

Remplissez ce bulletin et retournez le à **SnuACTE-FSU – SNETAP- FSU, 18, rue de Brest 22000 Saint Briec**

Je souhaite que vous veniez organiser une réunion d'information syndicale :

Le de heures à heures

NOM PRENOM Tél.

LYCEE :

C'est le syndicat qui demande les autorisations nécessaires. L'autorisation doit être demandée au moins huit jours avant. Vous recevrez un courrier qui annoncera cette réunion. Cette réunion doit être prise sur le temps de travail, elle est d'une heure par mois, elle peut être cumulée jusqu'à trois heures.

N'HESITEZ PAS A NOUS REJOINDRE !

Remplissez ce bulletin et retournez-le à **SnuACTE-FSU - SNETAP- FSU - 18, rue de Brest - 22000 Saint-Briec**

Je souhaite recevoir un bulletin d'adhésion à SnuACTE-FSU / SNETAP - FSU

NOM : PRENOM :

Adresse :

Etablissement :