



Vos représentants FSU lancent leur publication à destination des personnels du Conseil régional. 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.



La loi travail, un projet inacceptable

Edito

Le projet de loi "travail" marque un pas supplémentaire dans la réduction des droits et garanties offertes aux salariés et aux jeunes.

Il prévoit d'officialiser l'inversion de la hiérarchie des normes. Un accord signé dans l'entreprise primerait désormais sur l'accord de branche ou sur la loi.

Une nouvelle étape serait franchie dans la déréglementation de la durée de travail, permettant une durée maximale de 12 h par jour et de 60 h par semaine, ainsi qu'une limitation du pouvoir des prud'hommes par la fixation d'un barème en cas de licenciement abusif. Les critères d'appréciation des "difficultés" de l'entreprise servant à justifier des licenciements économiques seraient plus souples ou plus opaques, et ne tiendraient pas compte des activités et des bénéfices réalisés en dehors du territoire national.

Enfin, des dispositions particulièrement inquiétantes sont avancées pour les apprentis ou la formation professionnelle.

La FSU, au sein d'une action commune a dénoncé l'absence de concertation et les risques pour les salariés et les jeunes qui aspirent à accéder à un emploi. Ils font partie des catégories les plus touchées par le chômage avec un taux à 24,6 % pour les moins de 25 ans au troisième trimestre 2015.

Des rassemblements ont lieu à l'appel des organisations de jeunesse, et de syndicats.

La FSU s'associe pleinement à cette mobilisation interprofessionnelle. Le report de

la présentation du projet de loi constitue un premier recul du gouvernement.

Un printemps dans l'action s'annonce donc par les négociations pour l'unédic qui pourraient ne pas aboutir en l'absence du patronat (3,59 millions de demandeurs d'emploi sans activité en métropole, la dette pouvant atteindre 29,4 milliards d'euros fin 2016).

La loi travail ; la loi déontologie qui veut permettre une limitation de la liberté d'expression des fonctionnaires ; la réforme du collège par la mise en concurrence des enseignants ; les libertés qui sont mis à mal par l'état d'urgence, car il est possible et nécessaire de se protéger du terrorisme sans remettre en cause les droits des citoyens.

La FSU demande un changement de cap, nécessaire pour l'emploi, les salaires, la protection sociale ; pour un développement dans la durée porteur de progrès. C'est indispensable pour une société plus juste et plus solidaire.



Sommaire

- La loi travail

1 - Questions/ réponses

2 - ANT

3 - Métier revêtements et finitions

4 - Rubrique du radis masqué

Rédaction : Henri WEBER
et Pascal LETENNEUR

Conception et impression :
Imprimerie Jacq

6 rue Guynemer - 22190 PLÉRIN
Tél. 02 96 78 61 61
imprimerie.jacq@orange.fr

1 Questions / réponses

Cette rubrique a pour but d'apporter à votre connaissance les réponses de l'Administration régionale aux questions posées en instances.

Missions des agents en EPLE

La FSU a demandé que soient clarifiées les missions dans les lycées, notamment en ce qui concerne les travaux et interventions dans les logements de fonction ; ainsi que dans les locaux occupés par des GRETA, CFPPA et autres structures.

Un courrier rappelant les missions premières de ces agents à destination des chefs d'établissements s'avère nécessaire.

L'Administration régionale peut-elle s'engager sur la rédaction de ce courrier avant la fin de l'année 2015 ?

Réponse

Logements de fonction : Les agents ne doivent pas intervenir dans les parties privatives intérieures ou extérieures, à l'exception, à l'intérieur des logements de la mise en place de dispositifs obligatoires par le propriétaire (ex ; détecteur de fumée), et à l'extérieur, de l'entretien des espaces verts privatifs de logements qui resteraient inoccupés pendant une longue période.

Locaux affectés à la formation continue (GRETA, et par apprentissage, CFPPA) etc : La totalité des locaux des lycées étant prise en compte pour le calcul des dotations en personnel, les agents interviennent en l'absence de moyens alternatifs. Les situations hétérogènes seront harmonisées dans le cadre des conventions Région/EPLE.

Agents en Emat :

Logements de fonction : Les EMATs ne doivent intervenir dans les parties privatives extérieures ou intérieures. La collectivité assume ses obligations de propriétaire soit sous forme de délégation à la maîtrise d'ouvrage (DMO) à l'établissement soit dans le cadre d'une opération de travaux en maîtrise d'ouvrage directe ou déléguée à la SEMAEB. Dans le cadre de l'instruction préalable à toute décision, un service de la Direction de l'Immobilier et de la Logistique peut être amené à faire une analyse de la situation, mais à la seule initiative de la DIL, et en aucun cas à l'initiative du lycée. Pour être précis, aucun chantier de rénovation n'est conduit en régie avec les EMATs. Ces moyens sont dédiés aux parties classées ERP ou locaux de travail. Dans les locaux dédiés exclusivement à la formation continue ou apprentissage, la Région assume strictement ses obligations de propriétaire et le mode opératoire de son intervention relève d'une décision de la collectivité. Dans certains cas et dans des métiers particuliers (installations

techniques exclusivement, la collectivité peut décider de faire des travaux en régie si l'analyse de la situation par les services de la collectivité démontre la pertinence d'un tel mode opératoire faisant intervenir le EMATs au lieu de travaux à l'entreprise.

Notre analyse

Malgré la demande formulée l'Administration régionale ne souhaite pas rédiger un courrier à destination des chefs d'établissements, les informations ayant été données lors de réunions entre gestionnaires, chefs d'établissements et Administration.

Ce courrier aurait quand même le mérite d'exister afin de clarifier des situations de tensions dans certains établissements. En ce qui concerne les logements de fonction, la réponse est claire : pas d'interventions dans les espaces privés, ni sur les espaces verts des agents régionaux y compris par les EMAT. Par contre, en ce qui concerne les locaux affectés à la formation continue, la formule « moyens alternatifs » pose question. Les moyens alternatifs signifient ils des personnels extérieurs ? De toute façon une convention doit exister entre le lycée et l'organisme de formation. Les personnels ne sont pas évidemment destinataires de cette convention, mais leurs représentants au Conseil d'Administration doivent avoir connaissance de l'existence d'un tel document. En l'absence de convention, les agents doivent intervenir. Dans le cas de situations de conflits, nous vous demandons de faire remonter ces difficultés à vos représentants FSU. Enfin, l'Administration s'est engagée à réaliser une actualisation de la dotation cible au printemps 2016, par un nouveau calcul des surfaces et d'autres critères. Nous serons à l'écoute en ce qui concerne ces évolutions, principalement par l'ajustement des moyens humains en fonction de ces nouveaux résultats.

2 Agent Non Titulaire

Les modalités pratiques envisagées

Les agents non-titulaires justifiant de 450 jours calendaires à la Région au 1er janvier de l'année n pourront

s'inscrire à la mobilité de janvier et postuler sur les postes de leur choix. Un recrutement effectif entraînera

stagiairisation. En cas d'échec, leur contrat sera poursuivi jusqu'à la fin de l'année scolaire mais ils devront ensuite quitter la Région. Ils pourront toutefois se présenter aux campagnes de recrutement des années suivantes en tant qu'externes.

En synthèse, les deux campagnes actuelles de déprécarisation seraient remplacées par la possibilité de se présenter à une campagne de mobilité, mais avec l'avantage d'avoir été mieux formé/évalué lors du parcours à la Région. Cela a pour incidence une diminution des durées excessives de contrats. De même, les personnes en situation de handicap seront sélectionnées comme les autres sur leur

valeur professionnelle constatée au gré des contrats, ce qui est de nature à permettre leur intégration dans les meilleures conditions.

Assurer la transition entre les deux dispositifs

Dans l'hypothèse où cette proposition serait retenue, il convient d'envisager les modalités de transition. En effet le dispositif actuel prévoit la possibilité de se présenter à deux campagnes de sélections professionnelles : certains agents ont échoué à la première campagne et attendent la seconde. D'autres attendent de participer à leur première campagne en 2016. Comme il n'est pas souhaitable de modifier les règles en cours, cette question mérite d'être étudiée avec attention.

Les tests, qui ont lieu tous les deux ans, seraient donc supprimés et remplacés par la possibilité de se présenter à une campagne de mobilité, laquelle a lieu en janvier pour le service général. Pour réaliser une transition efficace,

il est proposé que la première campagne de mobilité concernée par ce dispositif soit celle de janvier 2018. Ainsi, les non-titulaires qui entreront en contrat à partir de septembre 2016 seront inclus dans le nouveau dispositif. Pour les autres, une dernière vague de tests professionnels sera organisée en septembre 2016, avec deux cas de figure :

- ceux qui se présentent pour la seconde fois : s'ils échouent, leur contrat s'arrêtera en juillet 2017 ;
- ceux qui se présentent pour la première fois : s'ils échouent, ils n'auront plus de deuxième campagne mais ils pourront se greffer sur le nouveau dispositif, avec une formation obligatoire en avril 2017 et la possibilité de se présenter à la campagne de mobilité de janvier 2018.

Extrait de la déclaration de la FSU au CT du 18 mars 2016 :

"Nous avons apporté notre contribution lors d'échanges sur ce sujet et avons fait part de

CDD ET INTÉRIM : DES CONTRATS DE PLUS EN PLUS COURTS



nos inquiétudes quand au nombre d'Agents Non Titulaires pouvant remplir les conditions de recrutement en 2018". Sachant, selon les nouvelles modalités de recrutement des ANT, qu'un échec à une candidature sur un poste vacant aboutirait à une fin de contrat de l'agent, nous ne pouvons cautionner cela. Un échec dans les mêmes conditions pour un agent titulaire n'a

pas les mêmes conséquences.

Une étude approfondie sur les candidatures possibles d'agents qui rempliraient les conditions de 450 jours calendaires pour prétendre à postuler et la mise en relation avec le nombre de postes susceptibles d'être à la mobilité en 2018 est nécessaire !

Et dans quelle situation seront les agents comptabilisant 450 jours qui ne souhaitent pas être candidats sur des postes vacants ?

Dans ces conditions, un nombre important d'agents contractuels risque de concurrencer les demandeurs d'emplois. Il faudra alors recruter dans des bassins d'emplois différents, des agents qu'il faudra à nouveau former et intégrer. En 2019, il faudra alors faire face à la même problématique !

Selon certains bassins d'emplois le recrutement en agents contractuels sera difficile. Les positionnements des agents remplissant les conditions risquent également d'être contraints par des secteurs en demande d'emploi.

"L'argument de l'échec à la candidature permettant à l'agent de pouvoir postuler en externe à la campagne suivante est opposable, et ne donne aucune lisibilité sur ce sujet. Nous pensons que les agents ayant échoué lors de cette mobilité ont statistiquement encore beaucoup moins de chance de réussir cette sélection en postulant en externe."

"L'objectif étant bien de réduire le nombre d'agents en situation de précarité, la FSU émet des doutes sur ce système qui n'a pas fait ses preuves. Nous souhaitons avoir les éléments complémentaires demandés permettant une projection plus affinée."

Par ailleurs sont exclus de ce dispositif les agents non titulaires affectés sur des postes à spécialités dont le seul recours est de postuler en externe.

Dans ces conditions, nous demandons le report de cette disposition dans l'attente d'informations complémentaires.

4 Métier revêtements et finitions : quel avenir ?

Depuis le rentrée scolaire de septembre 2012 nous avons vu arriver dans nos établissements les collègues des équipes mobiles (EMAT), au cours d'interventions sur les installations de chauffage, d'électricité, dans les cuisines, à la réfection des peintures ou en espaces verts. Quelques années ont passé, et des évolutions ont été entreprises par les services de gestion de ces équipes. La dernière en date est le probable abandon du métier lié aux revêtements et finitions et l'externalisation de ces travaux. Par conséquent les entreprises privées interviendraient dans les locaux auparavant entretenus par les agents de la région internes aux établissements ou bien par les EMATs. La législation contraignante concernant les travaux sur des supports qui contiennent de l'amiante et du plomb serait en partie responsable de cette situation.

Les lois qui ont été votées pour protéger la santé des salariés ont un effet inattendu sur nos fonctionnements internes en ce qui concerne principalement les travaux de

renovation des locaux.

Pour les personnels possédant la spécialité revêtements et finitions la pastille est dure à avaler. Notre employeur ne prenant plus en compte le potentiel professionnel de ces agents. Dorénavant, il n'est plus possible de réaliser des chantiers peinture, vitrerie, pose de revêtements sur DMO... Et ceci est dû à la présence d'amiante et de plomb dans les supports.

Dans cette optique, deux postes de techniciens catégorie B ont été créés dans les équipes mobiles pour rédiger des conventions avec les entreprises privées sous traitantes de l'activité EMAT. Le principal danger étant l'imprécision du contour de cette activité. Ces conventions concerneront également la rénovation des locaux et impacteront les agents en spécialité revêtements finitions.

Alors, faut-il croire que les entreprises extérieures acceptent de faire le travail sans diagnostic amiante? Et bien non, elles sont soumises à la législation du travail et

d'ailleurs avant leur passage pour devis, ce sont les établissements qui en amont font réaliser les diagnostics. Faut-il aussi croire que les peintres de nos lycées et des EMATs ne travailleraient que sur les périodes vacances? Et bien non, car bien des chantiers ont été réalisés en occupation élèves, en travail planifié et cela n'a jamais posé de problème et, sans avoir à rougir de la qualité du travail réalisé. Nos établissements ont besoin d'un entretien "dit du locataire" réalisé en interne par les agents de la région et pourquoi ne pas laisser les gros travaux "dit du propriétaire" aux entreprises privées ?

Les agents revendiquent l'entretien du patrimoine, oui, mais sans toutes ces restrictions !

Cette absence de dialogue sur ces questions est inquiétante, car elle devient source de démotivation des équipes et "qui dit démotivation, dit mal être" aussi bien en EMAT que dans nos lycées.

Le radis masqué

Guide des mauvaises pratiques

Ah, le relationnel ! "Ce qui est relatif aux relations entre individus" nous dit le dictionnaire. Il semble qu'il y ait une tendance à une harmonisation des pratiques, et pas forcément dans le bon sens. Laissez moi vous donner un aperçu d'une "bonne" utilisation des mauvaises pratiques.

Et quand on dit bonne utilisation, c'est que cela aboutira au départ de celui ou celle que

l'on apprécie pas, qui vous fait du tort en remettant en cause votre autorité, en vous contredisant et que l'on veut voir partir par jet de l'éponge, résignation, maladie ou bien mutation vers de nouvelles destinées.

Tout d'abord, il faut du pouvoir. C'est à dire être en capacité de générer du stress et des tensions dans un groupe de personnes par des décisions autoritaires que vous ne devez ni ne souhaitez surtout pas expliquer.

Et comme dans la chasse en savane, isolez l'individu fragile ou celui que vous avez décidé de poursuivre de votre zèle infatigable et bien sûr légitime.

A ce stade, il faut avoir préalablement cassé toute dynamique collective de soutien ou d'entraide entre les personnes par l'organisation d'une amicale complicité en votre faveur, fruit de quelques libéralités dont vous avez le secret : Petits avantages octroyés,

passer droits, petits arrangements entre amis sont le ferment d'opinions acquises à votre cause. Mais attention, il ne faut pas hésiter à mordre aussi ceux qui vous respectent. Vous êtes le chef de la meute, nom d'un chien !

Ne négligez pas non plus votre hiérarchie en lui prouvant que vous avez les capacités d'un vrai manager, en aplatissant les vagues et remous inévitables. Un bon personnel est un personnel qui ne "moufte" pas.

Ensuite, on passe à l'action : Après avoir bien cerné où sont les bons et mauvais secteurs, et où vont se réaliser les tâches les plus pénibles et les moins valorisantes, c'est précisément là qu'il faut placer la proie en conciliant un double objectif qui est l'isolement donnant l'impression d'une punition et la reconnaissance de ceux qui intervenaient dans ces lieux, ce qui pouvait être mal vécu. Grâce à cette gestion efficace, vous n'allez pas tarder à constater les effets sur le ou les personnes qui sont dans votre collimateur. Traquez les retards, les petites fautes, qui vont s'accumuler inévitablement. Surveillez les couloirs, les lieux propices aux rassemblements et d'échanges, vérifiez que la personne est au bon endroit et

à la bonne heure suivant le planning, soyez tatillon, ne laissez rien passer. En même temps, rédigez des courriers que vous enverrez à votre administration avec l'accord de vos chefs pour signaler les faits d'insuffisance professionnelle dont vous êtes témoin et comment vous faites bien le boulot qui vous a été confié. Sur ce point précis, vous ne risquez pas grand chose, ce qui est écrit ne fera pas l'objet d'une enquête interne systématique, et il faut vraiment des actions collectives pour vous contrer. Si vous avez bien cassé la dynamique de solidarité, vous serez vraiment le patron.

Alors, l'hallali n'est pas loin. Les premiers signes apparaissent, par les congés maladie qui se suivent. C'est le moment de songer à se débarrasser définitivement de ce qui encombre votre espace d'autorité par des entretiens qui concerneront les possibilités de mobilité vers d'autres cieux. Mais attention, là aussi, du doigté. Ces rencontres doivent se dérouler sans témoins. Parole contre parole. Personne ne pourra rien prouver. On aura beau vous dire des vilains mots comme harcèlement, petit chef, et autres joyusetés. Il sera très difficile de démêler le vrai du faux. Vous êtes un roc

au milieu de la tempête, l'intérêt du service et de la collectivité vous commande d'agir ainsi. Si d'aventure on vous fait des reproches sur votre brutalité, et votre gestion inhumaine, un conseil : placez vous en victime, car vous faites sûrement l'objet d'un complot ourdi par tous ces incapables.

Ceci n'est qu'un aspect des mauvaises pratiques qu'il ne faudrait pas employer, et pourtant certains s'y conforment d'une manière tellement naturelle.

Voilà un radis bien noir diront certains, et il pique un peu, sans doute, mais certains vont se reconnaître dans les rôles de la proie ou du chasseur, qui sont autant de témoignages d'ambiances de travail dégradées qui constituent le quotidien de nombreux collègues. Pour conclure ce billet d'humeur, Alain René Lesage, dramaturge breton disait il y a longtemps : "Je connais les grands : ils ne comptent pour rien le zèle et l'attachement d'un honnête homme ; ils ne se soucient que des personnes qui leurs sont nécessaires."

Prophétique!....

A bon entendeur, salut

Le radis masqué

INSCRIPTION CAMPAGNE DE DEPRECARISATION

La FSU organisera une aide pour les agents contractuels remplissant les conditions de déprécarisation.

Afin de pouvoir gérer au mieux les agents qui souhaitent y participer, nous les invitons à se faire connaître via le formulaire d'inscription ci dessous (à découper ou reproduire) à retourner impérativement **avant le 10 juin 2016**.

à 18 rue de Brest - SnuTER-FSU - 22000 SAINT-BRIEUC./ mail : snuacte.bretagne@orange.fr

Nom : Prénom :

Age :

Adresse domicile :

Tél. : e-mail :

Lycée :

date de fin du contrat en cours :

Je souhaite bénéficier de l'aide de la FSU pour la campagne de déprécarisation.

Date : Signature :

Une session est prévue le lundi 13 juillet 2016 de 09h00 à 17h00 à la FSU 22, 18 rue de Brest 22000 Saint- Briec, pour les agents du 22 et du 29.

Une autre session est prévue le vendredi 26 août 2016 de 09h00 à 17h00 à la FSU 35, 14 rue Papu 35000 Rennes, pour les agents du 35 et 56.

Ces journées comporteront trois volets :

- > Connaissance des règles d'hygiène et sécurité.
- > Connaissance du fonctionnement hiérarchique EPLE/Région.
- > Déroulement de l'entretien.

A noter - Adresse mail : snuter.fsu-bretagne@orange.fr
Rejoignez-nous sur notre page Facebook :
[snuter bretagne](http://snuter.bretagne/) / [snuter territorial bretagne](http://snuter.territorial.bretagne/)



Pascal Letenneur : Comité technique
Henri Weber : CHSCT, CAP C, Conseil de discipline
Annie François : suppléante Comité Technique,
CHSCT, CAPC, Conseil de discipline