



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.



Edito

2013 Bonne année pour certains, mauvaise pour d'autres...

Nous tenons à féliciter tous les agents contractuels (100) ayant réussi les épreuves de déprécarisation de 2012, un petit mot d'encouragement pour ceux qui cette fois-ci ne l'ont pas obtenu.

70 d'entre eux sont en attente de proposition d'affectation, 30 prennent leur poste au 1^{er} mars et enfin 7 agents de la campagne de 2010 viennent d'avoir une affectation. Nous avons une pensée pour ceux et celles qui ont échoué pour la deuxième fois (26 agents). La FSU propose actuellement à la Direction des Ressources Humaines que ces agents soient accompagnés dans la recherche d'un nouvel emploi à l'issue de leur contrat, par le biais éventuellement d'un projet d'orientation professionnelle, pris en charge par la région Bretagne.

Nous avons précédemment apporté notre aide aux agents qui l'ont souhaité, afin de se préparer à la campagne de déprécarisation 2012. Nous souhaitons renouveler ce dispositif à la session de 2014. Notre aide a été très appréciée des participants, elle nous semble nécessaire pour permettre à nos collègues, d'aborder ces épreuves plus sereinement, d'être dans de bonnes conditions pour réussir les épreuves orales et écrites.



Mutuelles bilan

Le bilan provisoire ne semble pas satisfaisant pour ce début d'année, seuls 523 contrats labellisés ont été signés par les agents de la région Bretagne, 387 agents (277 femmes, 110 hommes).

Le tableau suivant a été fait sur la base des contrats signés

Répartition des bénéficiaires (selon les risques)

	Hommes	Femmes	Total
SANTE	130	67	197
PREVOYANCE	237	89	326
			523

Nombre d'agents de la collectivité concernés par le dispositif : 3800 environ.

Soit un taux d'adhésion de : 10,18%

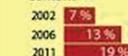
Par ailleurs la participation de l'employeur (sur la fiche de paie) est considérée comme un avantage en nature, elle est de plus soumise à la CSG et CRDS (8%).

Nous vous adresserons un bilan plus détaillé dans une prochaine publication avec un comparatif sur ce qui se fait dans d'autres collectivités car nous ne sommes qu'au début de la mise en place du dispositif.

1 étudiant sur 5 n'a pas de mutuelle

20% des étudiants renoncent aux soins pour des raisons financières

De plus en plus d'étudiants sans complémentaire santé...



...notamment en raison du prix.

39% trouvent la complémentaire trop chère



Source: LMDE

2 Reconnaissance, égalité

Quelles carrières pour les agents au grade d'ATEE2 ?

Rappel

L'administration régionale définissait en avril 2009 ses objectifs en matière d'organisation des moyens, par une dynamisation des carrières des agents TOS.

Dans le cadre d'une réflexion de l'action régionale, des grands thèmes structuraient la démarche par une valorisation de certaines fonctions, une meilleure hiérarchisation de équipes de travail et enfin, une structuration de l'encadrement de ses équipes. L'ensemble laissait entrevoir le futur de nos collègues au travers du protocole qui devait être signé deux mois plus tard.

De plus, il était prévu, d'améliorer les voies d'accès au grade d'ATEE2 pour permettre une plus grande mixité des équipes, par trois grandes orientations.

- > Un recrutement par biais de l'apprentissage, notamment sur les métiers de la propreté.
- > Un recrutement externe par la mise en place de dispositifs d'insertion des jeunes.
- > La mise place d'un recrutement de professionnels dans des équipes de remplaçants titulaires sur des métiers ciblés.

Un autre objectif avait pour principe de garantir une certaine équité par la prise en considération des fonctions réellement exercées, par les agents régionaux.

Outre le dispositif d'avancement en fin de carrière passé l'âge de 55 ans, il est possible pour certains agents de se voir proposer un avancement de grade en ATEE1 lorsque leur manière de servir sera remarquée par l'autorité fonctionnelle, et lorsqu'ils auront pris des responsabilités particulières dans le fonctionnement de service général.

Quelques chiffres du bilan social 2011 nous éclairent sur les effectifs des ATEE2 dans les lycées. Nous trouvons un total de 1267 agents dont 917 femmes (72,4 %), et 350 hommes (27,6 %).

Les ATEE2 représentent 39,36 % de l'effectif total des agents présents dans les services régionaux en 2011 et représentent 54,37% de l'effectif des lycées.

Enfin, 699 agents non titulaires ATEE2 ont assuré des missions de remplacements dans nos établissements d'enseignement (620 en 2010), avec des contrats d'une durée moyenne de 6 mois.

Bilan

> Nos collègues titulaires

Nous le constatons chaque année, les avancements de grade ne concernent qu'un pourcentage très faible d'agents faute d'une reconnaissance de compétences, et d'une méconnaissance des réalités quotidiennes (des établissements utilisant ces personnels sur des postes demandant clairement des compétences métiers).

Ces personnels, nous les appelons « agents faisant fonction ». Contrairement à ce que contiennent les accords de 2009, la prise en compte des missions réellement exercées, ne se fait pas, et ne remonte pas vers l'administration régionale. C'est ce qui nous préoccupe et ne respecte pas l'esprit de l'accord entre organisations syndicales et autorité régionale, sur ce volet du protocole.

Nous notons aussi une absence de professionnalisation des agents ATEE2 qui interviennent majoritairement en service général comme « polyvalents » et qui sont amenés à exercer d'autres tâches, selon les besoins des établissements. Ce qui permet de ne pas leur donner une compétence sur un métier

lié à la propreté.

Notre région veut promouvoir l'égalité hommes femmes. Pour parvenir à cet objectif il faut revaloriser ces métiers majoritairement exercés par des femmes.

> Nos collègues contractuels.

Les épreuves de déprécarisation, viennent de s'achever. Un volet était consacré à une mise en situation concrète de travail. Cette épreuve devant être la démonstration de la maîtrise des règles liées à l'hygiène en collectivité.

C'est ce qui nous permet de dire qu'il est demandé à un agent contractuel polyvalent des compétences d'un métier reconnu dans d'autres collectivités sous le nom de :

Hygiène Propreté Environnement.

Actuellement, cette spécialité n'est pas encore reconnue au sein du Conseil Régional Une première question simple de bon sens, se pose pourtant :

Pourquoi ces épreuves de recrutement reposent-elles en partie sur une spécialité qui n'est pas reconnue ensuite pour la carrière de ces agents ?

D'un côté nous avons des agents titulaires polyvalents sans spécialité et donc sans carrière et de l'autre des agents contractuels à qui nous demandons de montrer leur connaissances dans un métier qu'ils doivent en partie maîtriser, tout en étant pas reconnu.

Cherchez la logique. Nous devons admettre que pour l'instant nous n'avons pas de réponse de l'administration sur cette non reconnaissance.

Une seconde question se pose aussi sur l'évolution des ATEE2 dans leur carrière et au delà par l'accès au grade d'ATE1, ce sont ces conditions d'accès au grade supérieur qui motivent les propositions.

→ Notre avis

> Ce que propose la FSU :

- reconnaître, enfin le ou les métiers concernant l'hygiène en collectivité au Conseil Régional de Bretagne,
- inscrire cette spécialité au répertoire des métiers de la collectivité. Ce travail devant s'achever fin 2013.
- faire un fléchage et d'une cotation propre pour ces postes.

Ainsi la collectivité pourrait faire tomber cette absence de spécialité qui est l'argument pour ne pas offrir de déroulement de carrière motivant aux agents dits polyvalents.

Notre position sur ce sujet serait de dire qu'il est nécessaire d'utiliser des techniques adaptées pour chaque situation de nettoyage des locaux. Ces techniques nécessitent un vrai savoir faire compte tenu de leur évolution et que l'utilisation des produits d'entretien demandent de réelles connaissances. Un autre argument peut être évoqué : c'est celui de la conservation des locaux d'enseignement. Un

bon état général ne peut se concevoir que si les personnels qui en ont la responsabilité et l'entretien quotidien sont correctement formés.

- Offrir des formations sur ce métier de manière systématique pour tous les agents qui pratiquent au quotidien ces techniques d'Hygiène Propreté Environnement.
- Organiser des stages et des formations diplômantes, par une présence dans le catalogue annuel régional de formations.
- Favoriser la mise en place de groupes d'échanges de pratiques entre établissements pour les agents qui le souhaitent. Ce qui permet de comparer les habitudes de travail d'un lycée à un autre et aussi d'harmoniser et envisager des groupements d'achats pour diminuer l'impact financier sur la collectivité.

Tels sont les objectifs que nous souhaitons faire partager à notre administration pour proposer une évolution de carrière de nos collègues ATEE2, et insister sur les possibilités de carrière de nos collègues féminines.

3 Apprentissage et contrats d'avenir

Apprentissage

Une information sur ces thèmes a été donnée lors de la réunion technique du 17 janvier dernier, par la Direction des ressources humaines. En ce qui concerne la présence d'apprentis dans nos lycées, 40 personnes feraient l'objet d'un contrat d'apprentissage, sur les métiers de la restauration et de la maintenance. Posant ainsi la question du choix des métiers sélectionnés dans la maintenance.

Ce dispositif doit être présenté au mois d'avril 2013, au CTP, pour ensuite démarrer à la prochaine rentrée de septembre. Il est évident que 40 contrats ne peuvent suffire aux renouvellements des 2310 agents en postes dans les établissements (chiffre de 2011), y compris dans l'éventualité où les apprentis restent dans notre collectivité.

Cette nouvelle situation n'est pas sans nous poser des questions pour les personnes qui auront cette responsabilité supplémentaire d'encadrement et de formation. Pour la FSU il est nécessaire de bien cibler les futurs formateurs, car, ce n'est pas parce que l'on est un bon professionnel que l'on sait passer son savoir. Cela ne va pas de soi, et nous attendons de voir comment les services régionaux vont sélectionner les futurs maîtres de stages.

Sur ce sujet le protocole d'accord de 2009 consacrait quelques paragraphes que nous vous proposons de relire :

Une plus grande diversité des voies d'accès au grade d'ATEE2 pour permettre une plus grande mixité des équipes.

La Région poursuivra le recrutement après épreuves de sélection d'ATEE2 parmi les adjoints technique temporaires employés pour assurer des suppléances ou des remplacements sur postes vacants.

Toutefois, cette voie de recrutement sera complétée par d'autres modalités d'accès qui permettront le rajeunissement et une



plus grande mixité des équipes. Trois dispositifs seront, notamment, explorés :

- Le recrutement par le biais de l'apprentissage
- Le recrutement externe à l'issue de dispositifs d'insertion des jeunes ; (emplois d'avenir ?)
- Le recrutement de professionnels dans des équipes de remplaçants titulaires sur des métiers ciblés, avant affectation sur un poste en établissement ou en EMAT.

Emplois d'avenir

Les emplois d'avenir, ce sont 150 000 emplois créés par l'État en faveur des jeunes de 16 à 25 ans, peu ou pas diplômés, pour leur permettre de rentrer avec succès dans

la vie professionnelle. Ces emplois seront en priorité orientés vers les jeunes qui en ont le plus besoin et notamment dans les zones urbaines sensibles et rurales, où le taux de chômage est très élevé.

Les emplois d'avenir, ce qu'il faut retenir

- Une première expérience professionnelle pour des jeunes âgés de 16 à 25 ans (jusqu'à 30 ans pour les travailleurs handicapés).
- Un CDD, renouvelable de 1 à 3 ans.
- Un financement de l'État de 75 % du salaire brut du jeune à hauteur d'un Smic.
- Combien d'emplois d'avenir ? Au total se seront 150 000 emplois créés dont 100 000 dès 2013 et 50 000 en 2014 sur le territoire national. Pour la région Bretagne, 20 personnes seront concernées par ce dispositif.
- Quel sera le coût de la mesure ? 2,3 milliards d'euros pour les trois ans à venir. A savoir : 500 000 millions d'euros pour 2013, puis 1,5 milliard par an lorsque les emplois d'avenir seront installés.
- Comment seront-ils financés ? Le redéploiement des exonérations sur les heures supplémentaires financera le nouveau dispositif.

120 000

Jeunes sortent du système scolaire chaque année sans diplôme scolaire et 1 jeune sur 4 est au chômage.

150 000

Emplois d'avenir seront créés d'ici la fin 2014

75%

de la rémunération brute mensuelle au niveau du Smic, c'est le montant de l'aide versée par l'Etat à l'employeur pendant 3 ans.

Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir

Décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 relatif à l'emploi d'avenir

4 Rubrique du radis masqué :

Coup double managérial

Il y a des rubriques qui ont une suite. En voilà justement une qui prolonge les déboires de notre malchanceux marmiteux de notre précédente Gazette. Après avoir rédigé le désormais fameux manuel « Comment cuisiner les gâtes sauces », voilà Madame Tapedur qui s'attaque à l'écriture d'un pense bête des-

tiné aux futurs managers de proximité. Cette personne n'a pas encore l'intitulé exact mais il pourrait être : « L'hérédité et le management sont ils compatibles ? », ou « Les recettes d'un management harmonieux ». Disponibles prochainement aux excellentes éditions Machiavel.

Un chapitre est intitulé : Comment évincer

une personne handicapée sur un poste adapté en restauration et sa fille contractuelle mère de famille, qui ont cessé d'être appréciées du nouveau chef de cuisine ?

Je vous livre la stratégie applicable par tout manager qui se veut performant.

« **Premier acte.** Donnez de bonnes ap-

préciations à notre agent précaire en fin de contrat. Une bonne évaluation donne un effet de surprise toujours intéressant pour les événements futurs, et achète à peu de frais une paix sociale. L'agent ne se doutant de rien. Quelques temps après vous recevrez un document de la région, une proposition d'un nouveau contrat concernant cette personne qui a une bonne évaluation. Refusez immédiatement en prétextant une réorganisation interne du service de restauration. Si les services régionaux insistent, persistez dans votre refus, ils vont bien trouver un autre endroit pour caser la personne que vous ne voulez plus voir. Les voyages forment la jeunesse.

Deuxième acte. A la rentrée, profitez d'un arrêt de travail de la maman, qui est en arrêt de temps en temps compte tenu de son handicap. Prévenez cette personne, à son domicile, que demain pour sa reprise elle changera de service, jouez l'effet de surprise. Effet garanti, n'oublions pas que sa fille l'a avertie de son changement de poste. La maman reviendra avec l'idée de demander des explications.

C'est à ce moment qu'il faut être vigilant, prévenez le nouveau chef marmitos, quelques agents complaisants qui serviront de témoins -au cas où- et laissez venir. Ce qui devait arriver arriva. La demande d'explication s'est mal passée, comme prévu, les témoins peuvent faire leur boulot en disant que leur ancienne collègue a injurié le chef de menteur (ça alors, c'est très grave) et d'hypocrite (encore mieux), le chef termine la discussion en lui disant très poliment et avec beaucoup de tact « Fous le camp je ne veux plus te voir ici ».

Excellent, le piège s'est refermé. Il suffit alors de convoquer la rebelle auprès du Proviseur pour lui signifier qu'en effet compte tenu de son attitude irrespectueuse, valait-il mieux pour l'intérêt du service qu'elle soit maintenant sur un poste de service général, loin des marmites.

Troisième acte. La confrontation doit déboucher sur la reconnaissance de la maman de sa faute en lui disant que cela va rester un rappel à l'ordre interne. Vous ne lui dites pas que vous envoyez un courrier bien corsé à la région afin qu'elle comprenne qui dirige

la boutique. En final, un courrier inattendu de l'employeur régional prolonge votre action par un coup de bambou bien mérité, et ainsi votre objectif est atteint».

Quittons cette lecture passionnante pour vous donner un détail qui a son importance. Le nouveau poste de notre collègue n'est pas adapté en fonction de son handicap. En plus de s'être faite virer, elle doit à nouveau contacter le médecin de prévention pour l'aménagement de son nouveau poste de travail. Triste constat.

Quels talents méconnus de managers avons nous dans nos établissements ! Cela me rappelle cette fable de ce bon Monsieur de la Fontaine intitulée : Le loup et l'agneau, commençant ainsi : La raison du plus fort est toujours la meilleure, nous l'allons montrer tout à l'heure.....Ta témérité sera châtiée.....

Rien de nouveau depuis ce temps. Sachez aussi que les loups chassent en meute, et qu'ils ne se mangent pas entre eux.

A bon entendeur, salut

Le radis masqué



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 :