



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.

- 1 – Déprécarisation/Recrutement
- 2 – Mutuelle
- 3 – UNATOS/SNUACT
- 4 – Le nouveau tableau de répartition des moyens
- 5 – Rappel des droits à congés
- 6 – Le radis masqué



Edito

## Financement de la protection sociale complémentaire

La Région Bretagne dans le cadre de l'agenda social, a ouvert avec les organisations syndicales, un dialogue sur la participation de l'employeur au financement de la protection sociale complémentaire des personnels. Un CTP se tiendra à cet effet le 19 novembre 2012 pour valider le dispositif, nous souhaitons qu'un bilan soit effectué fin 2013 afin d'en vérifier le caractère incitatif, et que le reliquat de l'enveloppe non consommé serve à des actions de prévention, voire de mener une enquête sur les risques psychosociaux comme nous l'avons toujours demandé.

## 1 Campagne de déprécarisation

La FSU a donné une aide aux agents volontaires remplissant les conditions de déprécarisation pour la campagne 2012, nous avons reçu 21% de ces agents contractuels pouvant bénéficier du dispositif mis en place par la région Bretagne. Cette aide s'est déclinée par la remise d'un dossier à chaque agent, d'exercices de mathématique et français, une partie hiérarchie dans les EPLE et la collectivité, HACCP, sécurité ainsi qu'une préparation à un oral d'entretien. Nous espérons avoir répondu aux attentes de ces



personnels qui étaient demandeurs et nous nous engageons à renouveler cette aide chaque fois qu'elle s'avérera nécessaire, nous avons reçu ces personnels à Saint-Brieuc le 29 juin 2012, à Quimper le 4 juillet 2012, à Rennes le 5 septembre 2012.

**Nous espérons que tous les lauréats de ce recrutement soient affectés en qualité de stagiaire dans les EPLE, sachant que seul 65 postes d'agents**

**polyvalents sont parus à la dernière mobilité, il faut là aussi, anticiper sur les départs en retraite à venir.**

## 2 Mutuelle

*Un dialogue difficile, compte tenu de la mise en place du dispositif au plus tôt pour janvier 2013, nous en étions à argumenter sur une enveloppe budgétaire de 450 000 euros, proposée par le Conseil régional le 28/09/12, arrondie à 500 000 euros, répartie de façon suivante:*

> 120 000 euros au titre de la participation déjà mise en place sur la prévoyance dont bénéficient 2077 agents de la collectivité (soit environ 65% des agents régionaux)

> 250 000 euros au titre de la journée de carence (ce que rapportent les arrêts maladie)

> 80 000 euros mis en plus.

Lors de notre dernière rencontre du 5 octobre 2012, en présence de Monsieur Gilles Ricono le Directeur Général des services (DGS), il a été signifié une augmentation de l'enveloppe budgétaire, celle ci est portée maintenant à 600 000 euros dont il faut en déduire les 8% du

coût de la CSG. Afin de pouvoir faire bénéficier aux personnels de ce dispositif mis en place, nous avons décidé de signer le protocole d'accord s'y rattachant pour un effet au 1<sup>er</sup> janvier 2013, même si nous ne sommes pas satisfaits de la somme allouée, nous ne pouvons pas remettre en cause le dispositif d'aide aux personnes qui seraient signataires d'un contrat santé et ou prévoyance labellisé.

La région Bretagne s'étant engagée à communiquer avec tous les personnels pour leur indiquer de façon claire le montant de l'aide qu'ils pourraient percevoir en souscrivant un contrat labellisé.

Rédaction : Henri WEBER  
et Pascal LETENNEUR

Conception et impression :

Imprimé en Bretagne - Imprimerie JACO - Plouzané

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

## → Notre avis

Nous avons demandé que la répartition financière soit de 60% sur la prévoyance et de 40% sur la santé, ce qui a été entendu. Nous insistons sur le fait qu'il est important que les mutuelles communiquent avec leurs adhérents sur le contenu

et le prix de leurs offres labellisées. En ce qui concerne la MGEN, elle a créé une nouvelle offre individuelle labellisée : MGEN DUO, très proche et basée sur l'Offre Globale MGEN (prestations en santé et en prévoyance incluses). Proposée en partenariat avec la Mutuelle nationale territoriale (MNT) et la Mutuelle Générale Environnement et Territoires (MGET), elle ne concerne pas les agents

de l'Etat mais seulement les agents et fonctionnaires des collectivités territoriales. Nous vous invitons à contacter ou à vous rapprocher de votre mutuelle afin d'obtenir les renseignements complémentaires (détails des offres et tarifs). Pour cela, rendez-vous dans votre section départementale MGEN ou appelez le 3676 (prix d'un appel local).

## 3 UNATOS/SNUACTE

### L'UNATOS- FSU change de nom et devient le SnuACTE-FSU

*Réunis à Figeac pour leur 7<sup>e</sup> congrès national, les représentants mandatés par chaque département et région de France ont œuvré et permis l'avènement du syndicat SnuACTE, Syndicat national unitaire des Agents des Collectivités Territoriales et de l'Etat, sur les bases de l'UNATOS-FSU.*

Ce « moment historique », l'ouverture de notre champ syndical à tous les agents des Collectivités Territoriales et de l'Etat, va permettre son évolution et son adaptation à la complexité territoriale actuelle.

Il nous faut nous battre pour porter les valeurs du service public et garantir à tous une égalité de ce service public.

Au Bureau national, tous les secteurs et thématiques seront représentés : communication, informatique, protection sociale, formation syndicale, retraités, organisation, situation des personnels juridique et statutaire, développement durable, services publics, action sociale, droit au logement, Labos et Enseignement supérieur, luttés contre les discriminations, CROUS, conseils généraux, conseils régionaux, communes et intercommunalités, centralisation des ressources documentaires...

Cette évolution va nous permettre de nous développer et porter dans tous les secteurs de la Fonction Publique nos valeurs, nos



idées et nos revendications.

Une société juste et équitable, un service public de qualité, une reconnaissance des agents, une équité de traitement entre les salariés, une fonction publique respectueuse de ses agents, de ses usagers et de leurs droits respectifs...

Le changement de nom de notre syndicat et l'élargissement de notre champ de syndicalisation a également pour objectif de trouver un positionnement commun avec les autres syndicats de la FSU syndiquant, conséquences des différentes étapes de la décentralisation, les mêmes types de personnels (SNETAP, SNUCLIAS, SNAC...). Actuellement, nous nous retrouvons dispersés et en « concurrence » avec d'autres syndicats au sein même de la fédération. Nous devons nous rassembler, unir nos forces et mutualiser nos compétences et nos expériences pour construire ensemble l'outil syndical conforme aux attentes et aux besoins des collègues Territoriaux et d'Etat, c'est-à-dire un syndicat de la FSU cohérent avec la réalité et l'organisation territoriale actuelle.

Tout sera mis en œuvre pour que les prochaines élections soient réussies. Vos représentants habituels sont à votre disposition pour répondre à toutes vos interrogations et tous vos problèmes.

## 4 Le nouveau tableau de répartition des moyens

*Les services régionaux ont présenté le 3 septembre dernier au CTP, le nouveau Tableau de Répartition des Moyens des 117 lycées régionaux, le dernier datant du 27 mai 2011.*

L'avis de cette instance était rendu nécessaire pour deux raisons. La première, étant la constitution des équipes mobiles d'assistance technique, les EMATs, dont tous les personnels ont entendu parler depuis une année au moins. La seconde, le rééquilibrage des dotations en personnels des lycées correspondant à des critères objectifs : (effectifs, calculs de surfaces, nombre de repas, etc), ce que nous appelons la dotation cible. Cette dotation faisant apparaître au regard de critères définis plus haut, certains établissements jugés excédentaires, et d'autres

déficitaires en personnels, le tout traduit en ETP (Equivalents Temps Plein).

Après tous ces calculs, les proviseurs des 41 lycées jugés excédentaires en personnels ont été rencontrés par les services de la formation initiale pour déterminer quel écart il pouvait exister entre les calculs et la réalité du terrain. Il fallait pointer les postes qui pouvaient être envoyés vers des lycées déficitaires ou vers les EMATs : au total, 59 postes ont été identifiés, et seront redéployés. Il faut préciser que ces pertes pour les établisse-

ments ne seront effectives qu'au gré des mobilités et vacances de postes.

Sur ces 59 postes, il est proposé d'en affecter 42 dans les EMATs, les 17 restants seront affectés dans les établissements jugés déficitaires. Au final, les lycées perdent 33,5 ETP, et sur le global lycées + EMATs cela donne une dotation qui évolue de 2527,5 à 2536 ETP soient 8,5 ETP supplémentaires. Ce travail de rééquilibrage n'est pas terminé, et devrait se poursuivre au fil des mobilités.

## → Notre avis

Cette nouvelle répartition nous a amené à nous poser quelques interrogations sur un fonctionnement nouveau dans les lycées, ainsi qu'une réflexion globale sur la place des agents à spécialité de nos établissements.

En effet, quelles garanties avons nous de la part des agents de l'état - autorité fonctionnelle - d'employer au mieux de l'intérêt collectif, les personnels de la région ? Nous avons tant d'exemples de situations aberrantes où l'agent à spécialité devient polyvalent malgré lui. D'autres

cas, nombreux, où les agents polyvalents sont obligés d'exercer une spécialité qu'ils ne possèdent pas. Tout cela n'étant pas pris en compte pour un déroulement de carrière motivant. L'ensemble, loin du regard et de l'arbitrage régional, puisqu'il est laissé toute liberté et impunité aux

agents de l'état sur l'organisation interne du travail.

Ensuite, la présence des équipes mobiles ne risque-elle pas d'encourager justement la polyvalence auprès des personnels ? D'autant que la présence de « super pros » risque d'influer la politique de formation des agents.

Pourquoi, en effet, continuer à envoyer en formation des agents qui n'auront qu'à intervenir sur un premier niveau de compétence contrairement aux EMATs. Cela aurait pour avantage de restreindre l'offre de formation actuelle, par conséquent, dans le long terme de diminuer ces postes de dépenses. Il faudra bien un retour sur l'investissement financier consenti auprès de ces équipes, qui créera un système de formation à deux vitesses : performant et pointu pour les agents des services (EMATs) et d'un niveau moindre pour ceux des lycées, à l'exception peut être des agents des services de restauration.

**Deuxième avantage :** ce serait l'excellent argument pour amplifier le recrutement des agents polyvalents, qui comme chacun sait ont les carrières les plus mal payées, sans possibilité de promotion véritable. Si on augmente les effectifs dans cette catégorie, on diminuera d'autant dans d'autres plus coûteuses. Voilà encore des économies possibles avec tous ces départs en retraite qui s'annoncent dans les années à venir. Nous avons encore en mémoire l'ambition régionale de professionnalisation des équipes. Ce

vœu tiendra-t-il longtemps quand les EMATs seront complètement opérationnelles ?

Retour sur investissement disons-nous, mais, ne sacrifions pas les équipes restées en lycées sur l'autel de la rentabilité. Nous nous battons pour maintenir une cohérence autour de métiers indispensables au bon fonctionnement du service public.

Enfin, ces répartitions nous ont amené à considérer avec des chiffres récents le poids des sept professions, huit si on inclut la fonction d'encadrement. Nous avons additionné tous les ETP de chaque métier, ce qui donne un éclairage inquiétant pour la dernière d'entre elle. Ces chiffres sont uniquement ceux des agents en lycées.

Deux grandes catégories apparaissent, trois sont au dessus ou aux alentours des 10% des effectifs, et cinq autres qui ne dépassent pas 4% au maximum.

En première position arrivent les agents polyvalents avec 61,5 %. C'est le gros des troupes composé majoritairement de personnels féminin. En seconde position, les agents de la restauration qui représentent presque 14% des effectifs, le moral des troupes. Ensuite les agents de la maintenance du patrimoine avec la deuxième catégorie est composée des agents d'accueil, arrivent ensuite les magasiniers, sans faire de distinction d'ailleurs entre ceux qui interviennent dans les stocks alimentaires et ceux

qui sont sur des outils utilisés par la pédagogie à égalité avec les encadrants. L'avant dernière étant les agents travaillant en lingerie, et bons derniers, les agents intervenant sur les espaces verts avec un peu plus de 1% !

En regardant d'un peu plus près cette profession d'entretien des jardins. Nous pouvons dire qu'elle est sous représentée par 28 agents recensés ayant les compétences de cette spécialité pour 117 établissements (diminution de 5 agents depuis le TRM de 2009). Ce qui implique que la grande majorité des surfaces extérieures des lycées (77,5%) et entretenues par du personnel non qualifié. De nombreux agents polyvalents sont employés à des tâches de jardinage sans en avoir non seulement les compétences, mais aussi sans en espérer une progression dans le grade d'ATE1. Ceci est un exemple de ce que nous écrivions précédemment, car nous sommes inquiets sur l'avenir de cette profession, malgré la signature par la Région de l'agenda 21 et des actions régionales en faveur de l'environnement.

Une absence de politique environnementale ambitieuse axée sur le développement durable et sur le patrimoine végétal de nos établissements ne conduira qu'à un seul résultat : cette profession n'existera plus dans les lycées dans une décennie.

## 5 rappel des droits à congés

Pour tous ces événements familiaux, des délais de route pourront être accordés dans la limite maximum de 48 heures dans les conditions suivantes :

> distance kilométrique inférieure à 300 km : néant > au-delà : ½ journée par tranche de 300 km.

|  |             |   |
|--|-------------|---|
| Mariage ou PACS de l'agent   | 5 jours     | Journées non fractionnables comprenant le jour de l'évènement (samedi-dimanche-jours fériés non compris). |
| Mariage ou Pacs de l'enfant de l'agent ou du conjoint  | 2 jours     | Journées non fractionnables comprenant le jour de l'évènement (samedi-dimanche-jours fériés non compris). |
| Naissance ou adoption d'un enfant de l'agent   | 3 jours     | Ces jours doivent être pris dans les 15 jours entourant l'évènement.                                      |
| Décès du conjoint de l'agent, d'un enfant de l'agent ou du conjoint                              | 5 jours     | Journées non fractionnables comprenant le jour de l'évènement (samedi-dimanche-jours fériés non compris). |
| Décès d'un parent ou d'un beau-parent de l'agent   | 3 jours     | Journées non fractionnables comprenant le jour de l'évènement (samedi-dimanche-jours fériés non compris). |
| Décès du gendre ou de la bru de l'agent ou de son conjoint                                       | 1 jour      | Le jour des obsèques  |
| Décès des grands-parents de l'agent ou de son conjoint   | 1 jour      | Le jour des obsèques  |
| Décès d'un frère, d'une soeur, d'un petit-fils, d'une petite-fille de l'agent ou de son conjoint | 1 jour      | Le jour des obsèques  |
| Décès d'un oncle, d'une tante, d'un neveu ou d'une nièce de l'agent ou de son conjoint           | 1/2 journée | Le jour des obsèques  |
| Hospitalisation de plus de 4 jours du conjoint ou de l'enfant âgé de 16 à 20 ans                 | 1 jour      | Fractionnable en demi-journée   |

### L'organisation du temps de travail des personnels TOS :

En ce qui concerne les Lycées Agricoles se référer au RIALTO : Règlement Intérieur sur l'Aménagement Local du Temps de travail et sur l'Organisation au sein des établissements publics locaux d'enseignement et formation professionnelle agricoles. Conformément aux décrets suivants N°84-972 du 26 octobre 1984, N° 86-83 du 17 janvier 1986, N°2000-815 du 25 aout 2000, les rialto ont été votés au cours de l'année 2002, ils n'ont pas fait l'objet de modifications ultérieures, et sont actuellement appliqués dans les établissements agricoles pour les personnels sous l'autorité du Conseil Régional de Bretagne. Dans les Lycées éducation nationale, la circulaire ARTT du n° 2002-007 du 21-1-2002 fait foi.

## 6 Rubrique du radis masqué

### Pas d'oseille à la cuisine.

Dans un lycée la bricole, un chef marmiton, un marmitos donc, s'est vu retirer la responsabilité de son service au profit d'un collègue probablement plus talentueux en matière de faire monter la mayonnaise.

Voilà déjà quelques années que ça sentait le roussi autour du piano ; l'offensive menée par l'autorité fonctionnelle dure depuis 2009 sur le thème, il faut changer de responsable et nous allons tout faire pour y parvenir. Comment faire pour empoisonner la vie d'un subordonné ? Je vous donne la recette tirée du génial manuel de la mère Tapedur intitulé « Comment cuisiner les gâte sauces », grande cuisinière devant l'éternel, disponible aux éditions Machiavel :

« Mettez en concurrence les deux personnes par le biais d'un fonctionnement alterné, ce qui permet de dire que les menus de l'un ne valent pas ceux de l'autre et forcément quand l'un fait bien son travail on voit la différence avec l'autre. Ensuite faites venir un technicien qui va cuisiner tous les personnels, demandez-lui de rédiger un rapport à charge contre celui que vous voulez voir rétrograder. Ce rapport vous allez le garder sans le montrer à l'intéressé. Vous l'évoquerez de temps à autre pour culpabiliser celui que vous voulez embêter, et faites mijoter sur feu moyen.

Après, trouvez des preuves, mêmes aberrantes, du style : le local poubelle n'est pas propre, il sent mauvais à certains moments, ou, le sel attaque les étagères des stocks, il y a de la rouille : vous êtes négligeant.

Avec un peu d'imagination on y arrive. Organisez des réunions de service, faites éplucher des oignons et pleurer l'assistance et surtout ne faites pas de compte rendus. Pas d'écrits qui puissent servir à une contre attaque. Déglacez de temps en temps avec propos vinaigrés.

Quand la sauce commence à prendre, demandez du travail supplémentaire, comme par exemple, de réaliser des emplois du temps des personnels qui interviennent ponctuellement à la plonge, au stockage des denrées et qui viennent du service général, des trucs un peu casse tête, sur deux services, pour montrer que vraiment en matière d'organisation vous n'êtes pas satisfait du résultat et que vous attendiez mieux. Et surtout ménagez celui que vous préférez. Délayez avec un peu de pommade.

Quand la sauce ne tarde pas à prendre surtout avec quelqu'un de consciencieux, et qui aime son travail, c'est le moment de faire chauffer le gril et de lui dire devant ses collègues que c'est un nul et que vous devez agir dans l'intérêt du service et surtout celui de la collectivité (ça marche assez bien avec quelqu'un qui a des valeurs de service public). Que vous envisagez de confier la responsabilité du service à quelqu'un en qui vous avez toute confiance au vu de toutes les

preuves (que vous avez fabriquées et qui sont forcément bonnes), irréfutables et connues par tous.

Servez sans attendre car toute la saveur de ce plat réside dans la réalisation de votre projet. Un arrêt de travail sans explications est le signe d'un plat réussi. Vous avez toute liberté pour nommer votre favori en toute légitimité. Bravo ! »

Revenons à la réalité, le marmitos a bien été destitué de son poste il y a quelques semaines. Le combat dura trois ans. C'est un dur à cuire. Il a perdu sa NBI qu'il avait réussi à conserver. Son collègue a pris ses fonctions après une évaluation par les services de la région, complices. Lui non plus n'aura pas de bonification indiciaire, la cuisine étant trop petite pour sortir le nombre de repas imposés. Bilan : un gâchis humain dont on ne sort pas sans plaie au cœur.

Richelieu disait : « on peut tout employer contre ses ennemis » il était le symbole de la cruauté, Victor Hugo s'en était fait l'écho dans « l'homme rouge », mais ce n'est pas de la littérature ici ; c'est une histoire de notre temps, hélas.

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

**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 : .....