



Vos représentants de la FSU au Conseil Régional lancent leur première 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.



Agenda social

Edito

Les organisations syndicales en commun accord ayant adressé un courrier aux élus pour dénoncer une rupture du dialogue social, le Conseil Régional de Bretagne a réuni les représentants des personnels le 27 mai dernier ; afin de procéder à la mise en place d'un agenda social, permettant ainsi de pouvoir mener à bien des réflexions sur différents sujets prioritaires, le résultat de ces réflexions pourront faire l'objet d'un rapport soumis pour avis ou information aux membres du CTP ou d'un protocole d'accord entre la Région Bretagne et les organisations syndicales.

Pour commencer la démarche plusieurs sujets sont retenus :

- > Les conditions de travail des agents de la collectivité
- > Le rôle de l'encadrement
- > L'aide de la collectivité pour les mutuelles santé

Afin de mener aux mieux dans l'intérêt des personnels les sujets évoqués, vous pouvez nous faire parvenir vos réflexions.

Les conditions de travail des agents de la collectivité :

La FSU mène un travail sur les RPS (risques psychosociaux) en parallèle de ce dossier. Le Conseil régional a inscrit l'amélioration de la santé des personnels comme un objectif majeur. Dans l'exercice d'une activité professionnelle donnée, les conditions de travail sont un ensemble de paramètres qui influent sur la satisfaction trouvée quotidiennement à cette activité comme sur les formes et degrés de fatigue et qui dans la durée induisent

des conséquences qu'on peut qualifier de répercussions. Les conditions de travail considérées comme des conditions pathogènes se situent à la frontière entre le travail et la santé. Elles ont des conséquences sur les risques d'accidents ; elles peuvent directement provoquer certaines maladies ou comme facteur de risque en favoriser d'autres tout en ayant une influence sur le bien-être. Les conditions de travail sont donc des déterminants de l'espérance de vie, de l'absentéisme et des maladies professionnelles.

Les conditions de travail ne comportent pas uniquement des aspects matériels ; la vie relationnelle y participe tout autant,



• Edito

Agenda social

- 1- Contrôle maladie
- 2- Gardiennage
- 3- Faisant fonction
- 4- Dotations cibles
- 5- Rubrique du radis masqué

Rédaction : Henri WEBER
et Pascal LETENNEUR

Conception et impression :

conception et réalisation **imprimerie JACQ** - St-Brieuc
1, rue André Gide - 22000 Saint-Brieuc
Tél. 02 96 78 61 61 • imprimerie.jacq@wanadoo.fr

ainsi que le statut de l'emploi (statut professionnel, durée du contrat, ancienneté, ...).

La santé est associée à la qualité de l'environnement de travail au sens large, soit aux caractéristiques subjectives à chaque individu. En tant qu'employeur, le Conseil régional doit offrir à ses agents et ses élus un environnement sain et des conditions favorables à l'exercice de leurs fonctions.

D'ores et déjà la Région propose un suivi médico-social à l'ensemble de ses agents qui se traduit notamment par des visites médicales, des études de postes, l'offre de services d'une assistante sociale. Exis-



tent aussi : un accompagnement pour la prévention du tabagisme, une campagne de prévention relative à l'ergonomie des postes de travail « administratifs », une offre de formation « améliorer les conditions de travail et préserver un em-

ploi de qualité »

Précédemment, a été lancé un appel à reconnaissance des personnes handicapées pour un accueil personnalisé et une intégration professionnelle facilitée.

Il s'agit donc là de poursuivre les actions engagées et de mettre en œuvre de nouvelles.

L'évaluation des risques est la première étape de toute démarche générale de prévention. La politique régionale de prévention des risques professionnels passe par une analyse des activités régulières ou ponctuelles des agents.

→ Notre avis

DESCRIPTION DES ACTIONS POSSIBLES

La préservation de la santé des agents passe par un ensemble d'actions :

- > la poursuite des opérations de suivi médico-social et de prévention, de formation de secouristes, guides files / serres files, etc
- > la proposition d'un bilan sanguin à tous les agents,
- > des actions d'accompagnement face à certaines addictions,
- > l'évaluation des risques professionnels et routiers,
- > la formation « Gestes et Postures » pour les métiers où il existe de la manutention,
- > la formation des agents à la sécurité routière et à la conduite économique .
- > La poursuite des travaux relatifs à l'ergonomie des postes de travail,
- > l'information/prévention des maladies contagieuses / professionnelles,
- > la connaissance de la mise en place d'un plan Santé environnement (mieux connaître la santé des travailleurs et les expositions profession-

nelles pour réduire le nombre de maladie d'origine professionnelle).

En matière d'environnement de travail, la Région pourrait développer l'utilisation de produits d'entretien des locaux labellisés (harmonisation des produits). En complément de ces actions portées par le Conseil régional, l'incitation aux bonnes pratiques individuelles en matière de prévention santé serait prolongée par l'élaboration d'un guide des écogestes et des actions d'information pour savoir bien utiliser les équipements de chauffage-climatisation, etc ...

Le Comité Hygiène et Sécurité veille à l'observation des règles de protection des agents en matière de santé et de sécurité dans leur travail. Son avis est obligatoire pour l'établissement du programme annuel de prévention des risques professionnels, et l'adoption par la collectivité des règlements et consignes en matière d'hygiène et de sécurité.

La Région s'appuierait sur le Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) qui prendrait alors tout son sens.

Nous ferons en sorte que des groupes de travail thématiques soient créés au sein du CHSCT.

1 Contôle maladie

Les collectivités peuvent confier à titre expérimental pour une durée de deux ans, le contrôle des arrêts de travail dus à une maladie d'origine non professionnelle des fonctionnaires des trois versants de la fonction publique, aux caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) et aux services du contrôle médical placés près d'elles.

L'article 15 alinéa 2 du décret du 30 juillet 1987, relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et aux régimes des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux, permet à l'autorité territoriale de faire procéder, en cas de doute sur la réalité de l'inaptitude physique du fonctionnaire territorial à l'exercice de ses fonctions, à la contre-

visite du demandeur d'un congé de maladie ordinaire par un médecin agréé.

L'agent ne peut s'y soustraire, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération.

Concernant les congés de longue maladie et de longue durée, l'article 34 du décret susmentionné prévoit que tout fonctionnaire bénéficiant d'un congé de longue maladie ou de longue durée doit, sous peine d'interruption du versement de sa rémunération, se soumettre aux visites de contrôle prescrites par le spécialiste agréé ou le comité médical.

Le refus répété et sans motif valable de se soumettre au contrôle peut entraîner, après mise en demeure, la perte du béné-

fice du congé de longue maladie ou de longue durée.

Cette expérimentation s'applique aux arrêts prescrits pour une durée inférieure à six mois consécutifs et n'ouvrant pas droit au régime des congés de longue maladie ou de longue durée, et porte à la fois sur le contrôle médical des arrêts de travail et le contrôle des heures de sorties autorisées. Elle s'effectue dans le ressort territorial des CPAM du Puy-de-Dôme, du Rhône, des Alpes-Maritimes, d'Ille-et-Vilaine et du Bas-Rhin et est ouverte aux collectivités volontaires employant au moins 500 agents.

La convention cadre nationale relative à ce contrôle expérimental a été récemment publiée (JO du 15 septembre 2010).

2 Gardiennage

Un groupe de travail "sécurité des biens et des personnes dans les EPLE" créée en 2007, où la FSU s'est investie vient d'aboutir sous la forme d'un courrier envoyé aux chefs d'établissement avant les congés d'été (le 07 juin 2011); il en résulte que les personnels TOS ne doivent pas être affectés à quelques tâches que ce soit de gardiennage et

surveillance des locaux ou installations y compris, en dehors de la présence de personnels de direction, de gestion ou d'éducation. C'est l'aboutissement d'un long travail qui satisfait l'ensemble des personnels TOS, cependant la FSU a dû intervenir auprès d'un chef d'établissement afin de faire respecter cette note.

3 Faisant fonction

La FSU a obtenu que la Région prenne en compte la reconnaissance des agents faisant fonction, après plusieurs interventions dans différentes instances. Cette reconnaissance porte aujourd'hui sur les postes d'agents polyvalent faisant fonction de magasinier alimentaire afin qu'ils soient reconnus dans les lycées ayant 120000 repas par an (souhait de la Région).

Nous avons estimé que bon nombre d'agents faisant fonction de magasiniers alimentaires (employés à 100% dans des Lycées) ne voyaient pas de reconnaissance en terme de carrière et d'indemnisation et responsabilités, la FSU a donc demandé que le seuil soit porté à 100 000 repas par an ; cette demande a été validée en CTP et apparaît sur les dotations cible des établissements.

4 Dotations cibles ou "modalités de gestion des remplacements"

Attention danger, dans un courrier adressé aux chefs d'établissement le 08 juillet (pour nous souhaiter de bonnes vacances...), la Région par le biais du service du fonctionnement et de la qualité du service dans les Lycées (SQALYC), nous informe des modalités de gestion des remplacements (sans concertation préalable avec les syndicats), en vue de la création des EMAT pour septembre 2012.

Une analyse des moyens de fonctionnements (c'est à dire nous et notre matériel), a été menée afin de procéder au rééquilibrage, (en d'autres termes prendre des postes dans les Lycées pour développer les équipes mobiles), à l'issue de cette analyse une dotation cible en personnel pour chaque établissement a été déterminée, prenant en compte :

- > le nombre d'élèves scolarisés en 2010/2011 (et non pas celui de 2011/2012 qui est supérieur),
- > le type d'enseignement,
- > les formations dispensées,

- > l'existence d'un internat,
- > le nombre de repas servis,
- > le nombre de services hebdomadaires,
- > les superficies bâties, espaces verts, cours et voiries.

Dans l'attente de discussions, il semble nécessaire à la Région de prendre un certain nombre de dispositions telles que, procéder dès la rentrée à un rééquilibrage en positif ou en négatif (de - 5,75 postes à + 4,86 postes dans certains Lycées), ces modifications ne toucheront pas les postes de titulaires mais portera essentiellement sur le volume de remplacements des postes vacants et des absences.

Pour les établissements exédentaires (au total environ 121,15 équivalents temps pleins), mieux vaut être bien portant qu'être absent et non remplacé ; pour ceux déficitaires (50,99 équivalents temps pleins) vous pouvez être malade, vous serez remplacés et vos collègues n'en souffriront pas.

→ Notre avis

Nous nous interrogeons sur la réelle prise en compte de la vétusté de certains établissements, sur l'opacité des critères retenus, afin de réaliser cette étude.

Pour l'instant, nous ne disposons pas d'éléments concrets sur les modalités des calculs réalisés, mais il nous semble important de vous informer si vos établissements perdront ou gagneront des postes et dans quelles professions.

Sur les documents qui ont été mis à notre information, nos additions montrent un différentiel d'au moins 70 ETP (Equivalent Temps Plein) à retirer des lycées.

Ces postes devraient être transformés afin d'apparaître dans les EMAT.

Ce sujet sera abordé en réunion technique fin septembre, vous aurez plus d'informations dans la prochaine Gazette.

5 Rubrique du radis masqué

Quadruple peine

Un caneton tos, un canetos donc, travailleur handicapé, arrivé il y a dix huit ans dans un lycée du Centre Bretagne pour y entretenir les espaces verts, se trouve actuellement très occupé par la plonge et le ménage.

Depuis ces changements d'activités, il est mal noté. En 2009, sa palmipède hiérarchie le fait avancer au "maximum", ce qui freine sa carrière. Depuis 2006, il ne sort plus entretenir l'extérieur de son établissement, avec cette appréciation: "Il doit pouvoir améliorer la gestion des priorités et l'efficacité dans l'exécution des tâches".

C'est ainsi qu'il se retrouve à la plonge et à nettoyer les endroits reconnus par ses collègues comme difficiles, très passagers. Le genre de travail qu'aucun canard ne veut, car que faire quand des centaines de chaussures souillées piétinent plusieurs fois par jour le nettoyage qui a été fait.

Il a baissé les ailes, la notation en 2003 de 16,76, passe en 2009 à 14,50, avec ces mots: "Personnel qui doit assurer les tâches qui lui sont confiées avec le

même dynamisme. Efforts à continuer"- avancement au maximum-

Mais , me direz vous, il doit pouvoir se défendre, si il est reconnu travailleur handicapé!

Voilà donc sa première peine: son handicap c'est l'illétrisme. Ce caneton peut tout juste signer sa mauvaise note. J'espère pour le moins que son supérieur direct prend tout de même le temps de lui lire son appréciation en langue de bois massif.

Comment contester par écrit et demander sa révision de note quand on ne sait ni lire ni écrire.

Sa seconde peine sera celle de ne plus valoriser ce que l'on sait faire et sans doute ce que l'on aime . Il est arrivé en 1993 pour entretenir les espaces verts, depuis 2006, il ne sort plus.

Sa troisième peine sera la solitude dans ces épreuves, ses collègues n'ont plus le temps de l'écoute et de la compassion. Chacun pour soi, le temps de la solidarité est dépassé et je crois que dans beaucoup d'établissements tout est mis en oeuvre pour casser les collectifs qui pourraient se créer.

Sa quatrième peine sera celle que veut sa hiérarchie (qui n'a jamais cassé trois pattes à un canard): donner des tâches ingrates, sans roulement de personnel, à un agent qui ne pourra contester, ni savoir se défendre. Nous sommes proches là, d'un sadisme de bon aloi, d'une froideur méprisante et d'un acharnement digne d'auteurs du 19ème siècle à notre époque de réseaux sociaux.

Voilà chers canetons la réalité de certaines situations, je pense que vous lui trouverez d'autres peines pour compléter mon propos; l'indifférence cultivée comme vertu, l'égoïsme élevé au rang de qualité .Que feriez vous si vous étiez considérés de cette façon?

Quant à moi, je reprendrai les mots du très regretté Victor Hugo:"L'égoïsme est la rouille du moi". Dérouillons cette société, et nous en profiterions pour foutre ainsi une dérouillée méritée à certains.

A bon entendeur, salut.

Le radis masqué.

→ 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

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 **UNATOS – 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 **UNATOS – SNETAP- FSU, 18, rue de Brest 22000 Saint Briec**
Je souhaite recevoir un bulletin d'adhésion à l'UNATOS - FSU / SNETAP - FSU

NOM : PRENOM :

Adresse :

Etablissement :