



F.S.U.

Fédération Syndicale Unitaire

Spécial LYCEES

Cher(e)s collègues,

L'année 2012 avait très mal commencé avec l'annonce de la fermeture de 2 lycées et de nombreuses filières, ce qu'une large mobilisation a permis de mettre en échec.

2013 s'est ouverte dans un contexte difficile.

Les négociations nationales se heurtent au refus du Gouvernement de revaloriser le point d'indice.

*Heureusement l'unité des syndicats et des personnels a permis de gagner la **suppression du jour de carence** à l'horizon 2014.*

Dans ce bulletin, nous vous informons sur vos droits et nous vous rendons compte de notre action au cours des derniers mois. N'hésitez pas à nous faire part de vos réactions.

Bonne lecture à toutes et à tous !

Vos élus au CTP, au CHS et dans les CAP.

CTP - CAP REGION

Bulletin des élu/es FSU au CTP, au CHS
et dans les CAP du Conseil Régional - N°11 - Mars 2013



Evaluation-Notation : *le point sur ...*

Comme chaque année, **les entretiens d'évaluation** vont avoir lieu en mars/avril. C'est la 1^{ère} étape du processus d'évaluation/notation pour 2012/13. Nous faisons le point dans ce bulletin sur le déroulement de la procédure et sur les enjeux pour chaque agent.

Ce sera aussi la dernière fois que les agents se verront attribuer une note chiffrée, nous examinerons les conséquences de cette suppression décidée au plan national.



d'après Ucciani

L'entretien d'évaluation : un moment de dialogue ?



Au sommaire : La protection sociale complémentaire - Avancements de grade et promos : retour sur les CAP des 04 et 26 oct - L'évaluation/notation - Zoom sur les primes - Emploi, salaires, jour de carence - Emplois d'avenir - GPEC - Egalité - L'agenda de vos élus.

Le point sur ... l'évaluation

L'entretien annuel doit être un moment privilégié de dialogue entre l'agent et sa hiérarchie, permettant de faire - de façon objective - le point sur le travail de l'agent au cours de l'année qui s'achève, de fixer des priorités - claires et réalisables - pour l'année qui vient, et de revoir la fiche de poste. C'est aussi pour l'agent l'occasion d'exprimer ses vœux professionnels, ses besoins de formation, de dire ce qui va et ce qui ne va pas,...etc. Dans les faits, **cela ne se déroule pas toujours aussi bien**, d'où l'importance de bien connaître ses droits, **c'est l'objet de ce dossier.**

Le déroulement de la procédure

1 - Le supérieur hiérarchique direct remet la fiche d'évaluation à l'agent et lui fixe une date pour l'entretien d'évaluation (**15 jrs mini avant l'entretien**).

2 - L'entretien d'évaluation : il est conduit par le supérieur hiérarchique direct (n+1). N'hésitez pas à exprimer vos besoins au cours de l'entretien (matériel, formation,...).

3- Après l'entretien, la fiche (complétée par l'évaluateur) est remise à l'agent qui a **5 jours** pour y inscrire ses observations et ses vœux professionnels, (mieux vaut ne pas se précipiter et bien prendre le temps de réfléchir), il la retourne ensuite à son supérieur qui la transmet à la DRH de la Région.

4 - L'agent reçoit ensuite une proposition de notation et d'appréciation établie par la Région, qu'il peut contester (cf ci-contre).

5- La CAP est saisie pour avis, la notation ne devient définitive qu'après la réunion de la CAP et notification individuelle à l'agent (sous réserve de recours éventuels).



A l'EMB de Felletin

Vous n'êtes pas satisfait de votre évaluation : comment réagir ?

1 - Tout d'abord, vous devez formuler vos observations sur la fiche d'évaluation (dans le cadre réservé à cet effet). Si vous ne notez rien, cela laisse supposer que vous êtes d'accord avec les appréciations portées par votre supérieur hiérarchique. **Attention**, ne refusez pas de signer votre fiche d'évaluation (ni de la remettre à votre supérieur), le fait de la signer ne veut pas dire que vous êtes d'accord avec ce que votre évaluateur a écrit (à condition d'argumenter votre désaccord), mais simplement que vous en avez pris connaissance... **Si besoin, contactez vos élus FSU, ils sont là pour vous conseiller.**

2 - Vous pouvez également demander à être évalué une seconde fois, par le hiérarchique n+2 (dans un lycée, ce sera le gestionnaire, si vous avez été évalué par un ATEC principal ou un Technicien, ou le proviseur, si vous avez été évalué par le gestionnaire).

3 - Si le désaccord persiste, vous pouvez saisir officiellement la CAP d'une demande de révision de votre note et/ou des appréciations portées sur la fiche de notation. Il faut rédiger pour cela un courrier à la Présidente de la CAP. Les élus FSU peuvent vous y aider. Sachez que, **même en l'absence de recours formel de votre part, le dossier sera quand même examiné par la CAP et les élus du personnel auront la possibilité de vous défendre.** N'hésitez pas à les contacter.

4 - Si vous n'obtenez pas gain de cause, vous pouvez faire un recours gracieux au Pdt du Conseil Régional, puis (si vous n'êtes toujours pas entendu) déposer un **recours devant le Tribunal administratif.**

Les conséquences de l'évaluation

Les conséquences directes :

- **sur la part variable de la prime (IAT)** : si votre évaluation est jugée satisfaisante (ou +) vous bénéficiez d'un rappel de prime (voir page 4 de ce bulletin),
- **sur l'avancement d'échelon** : si l'évaluation est bonne vous progresserez plus vite dans la grille de rémunération (voir Le Guide des carrières publié par la FSU pages 8, 30 et 31).

Les conséquences indirectes :

- les résultats de l'évaluation sont également pris en compte pour **l'avancement de grade** et la promo interne, parce qu'ils constituent un moyen d'apprécier la valeur professionnelle (voir page 39 Guide des carrières publié par la FSU),
- enfin, elle peut constituer un élément d'appréciation (en votre faveur ou en votre défaveur) si vous souhaitez **changer de poste** (pour un autre lycée ou un collègue) ou en cas de passage devant le Conseil de discipline.

Le point sur ... la notation

La notation exprime la valeur professionnelle des fonctionnaires. Elle se compose d'une note chiffrée et d'une appréciation, qui sont communiquées par courrier à chaque agent. C'est la partie chiffrée qui aura disparu en 2014 et qui sera remplacée par le nouvel entretien professionnel.

L'entretien professionnel en 2014

Le futur « entretien professionnel » défini par la loi, est très proche de celui qui est pratiqué aujourd'hui à la Région.

Il n'y aura donc pas de bouleversement, cependant la procédure en vigueur devra être adaptée, car les délais prévus par la loi sont très contraignants, ils ne permettront sans doute plus de demander un 2^e entretien par le hiérarchique n+2 !

Un groupe de travail (Adm / élus du personnel) doit travailler en 2013 sur l'adaptation de la procédure.

Faut-il regretter la note chiffrée ?

La note chiffrée paraît critiquable (comment réduire le travail de toute une année à une note sur 20 ?), lorsqu'elle n'est pas associée à une évaluation qualitative. Elle garde de notre point de vue toute sa pertinence lorsque (comme à la Région) elle constitue la synthèse chiffrée d'une évaluation plus globale (avec 3 possibilités : maintien de note, progression médiane, progression normale).

Ainsi à la Région, cette réforme n'apportera rien de plus aux agents, mais elle leur enlèvera cette synthèse, utile par exemple comme critère pour les avancements. Nous continuons en effet à revendiquer l'établissement d'une grille de critères d'avancement pour plus de transparence et d'égalité.



Comment la note est-elle établie ?

Chaque collectivité est libre d'établir son propre barème de notation. A la Région, à chaque grade et à chaque échelon correspond une « note de référence », cf le tableau ci-dessous :

	ATEC 2	ATEC 1	ATEC P2	ATEC P1	Tech P2	Tech P1	
1 ^{er} échelon	12	16	16	16	12	15	16
2 ^e éch	12,5	16,5	16,5	16,5	12,5	15	16
3 ^e éch	13	17	17	17	13	15,5	16,5
4 ^e éch	13,5	17,5	17,5	17,5	13,5	15,5	16,5
5 ^e éch	14	18	18	18	14	16	17
6 ^e éch	14,5	18,5	18,5	18,5	14,5	16	17
7 éch	15	19	19	19	15	16,5	17,5
8 ^e éch	15,5	19	19	19,5 (éch spécial)	15,5	16,5	18
9 ^e éch	15,5	19,5	19,5		16	17	18,5
10 ^e éch	16	19,5	19,5		16,5	17	19
11 ^e éch	16	19,5	19,5		17	17,5	19,5
12 ^e éch					17,5	18	
13 ^e éch					17,5	18,5	

La note évolue chaque année en fonction des résultats de l'évaluation :

- de **+ 0,5 point**, si l'évaluation est jugée « satisfaisante »,
- de **+ 0,25** si l'évaluation est jugée « moyenne »,
- de **+ 0** (la note est dite « maintenue »), si l'évaluation n'est pas satisfaisante, ou en cas d'absence prolongée de l'agent (maladie,...).

Par exemple, un ATEC 2, recruté au 1^{er} échelon aura une note de 12 (note de référence de l'échelon), 12,25 ou 12,5 (en fonction de l'évaluation) lors de sa 1^{ère} notation (après l'année de stage). Un agent qui a été promu ATEC 1 (et repris au 4^e échelon), se verra attribuer lors de la 1^{ère} notation, une note de 17,5 (note de référence de l'échelon), 17,75 ou 18 (en fonction de son évaluation).

N'hésitez pas contacter vos élus FSU à la CAP

- Ils peuvent utilement vous conseiller sur la meilleure façon de vous défendre.
- Vous soutenir lors de la CAP, afin d'obtenir une augmentation de la note.
- Vous soutenir dans vos recours éventuels.

PRIMES : comment ça marche ?

Les adjoints techniques des lycées bénéficient en sus de leur traitement indiciaire, d'une **Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)**. Elle est composée d'une **part fixe** et d'une **part variable** (en fonction de la « manière de servir »). Les ATEC des ERI bénéficient en outre d'une **indemnité d'exercice des missions (IEM)**.

Les techniciens perçoivent 2 primes : l'**Indemnité spécifique de service (ISS)** et la **Prime de service et de rendement (PSR)**. Nous faisons le point sur les conditions d'attribution de ces différentes indemnités.

I.I.E.M.

L'indemnité d'exercice des missions (IEM), est versée aux ATEC du siège et des ERI, mais elle ne peut statutairement être versée aux ATEC des établissements d'enseignement.

Son montant est de **95,28 € bruts/mois pour un ATEC 2 ou 1**, et de **100,33€ bruts/mois pour un ATEC P 2 ou 1**. Cela laisse donc subsister une inégalité importante entre les agents (siège et ERI d'une part, et lycées d'autre part), qui pourtant exercent des missions qui sont souvent très proches.

Le calcul de l'I.A.T.

Grades	PART FIXE (montant à la dernière revalorisation au 01/10/2010)	PART VARIABLE (montant du rappel annuel en € bruts)		
	Montant brut mensuel (coef 6)	Coef 6	Coef 6,3	Coef 6,5
ATEC P1 éch spécial	245,02 € / mois	+ 0	+ 147,01 € / an	+ 245,02 € / an
ATEC P1	238,05	+0	+ 142,83	+ 238,05
ATEC P2	234,93	+0	+ 140,96	+ 234,93
ATEC 1	232,15	+0	+ 139,29	+ 232,15
ATEC 2	224,64	+0	+ 134,78	+ 224,64

La part fixe est la même pour tous les ATEC du même grade. Elle est versée tous les mois.

La part variable est versée en une seule fois dans l'année. Son montant est calculé chaque année, à la suite des entretiens d'évaluation. Si l'agent est considéré comme ayant accompli ses missions « *de façon non satisfaisante* », la part variable est = 0, c'est-à-dire qu'il y a pas de rappel de prime. S'il a accompli son travail « *de façon très satisfaisante* », il bénéficie d'un rappel de prime de **135 à 147 € bruts** au total pour l'année, selon son grade. S'il a accompli ses missions « *de façon remarquable* », le rappel de prime est de **224 à 245 € bruts** pour l'année.

Et la Prime d'insalubrité ?

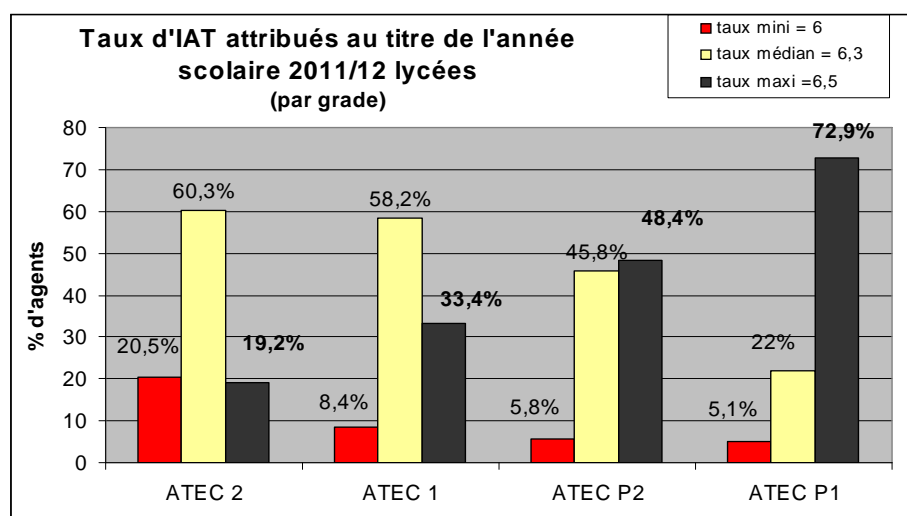
Cette prime était perçue à l'Etat, par les agents TOS qui effectuaient certains types de travaux. L'Etat a transféré à la Région 50 000 €/an pour le paiement de cette prime. Après avoir promis de la verser, la Région y a renoncé arguant des difficultés à déterminer et à quantifier les travaux concernés. Malgré son faible montant (50 €/an et par agent en moyenne), cette prime avait l'avantage de marquer la reconnaissance officielle du caractère pénible ou dangereux de certaines tâches.

Les primes des techniciens

	ISS	PSR	Total
Techniciens	241,27	82,17	323,43
Techn Pal 2è cl	482,53	107,42	589,95
Techn Pal 1è cl	482,53	116,67	599,20

Montants mensuels bruts en €. Le montant n'est pas modulé en fonction de la manière de servir.

MODULATION INDIVIDUELLE DE L'IAT : des disparités injustifiées !



On constate chaque année depuis 2008, une grande disparité selon les grades. Ainsi, le taux maximum de l'IAT est appliqué beaucoup plus souvent aux ATEC P 1 (73 %) et aux ATEC P2 (48 %) qu'aux ATEC 1 (33 %) ou aux ATEC 2 (19%). La « manière de servir » des ATEC 1 et 2 n'est donc pas reconnue à la hauteur de ce qu'elle devrait être. Il n'y a aucune bonne raison à cela ! **Nous demandons donc une véritable égalité de traitement entre tous les agents et de la transparence dans les critères d'attribution.**

Emploi, salaires, services publics, jour de carence, où en sommes nous ?

Depuis plusieurs mois, le dialogue a été renoué entre le Gouvernement et les organisations syndicales de la Fonction publique. Le rôle essentiel des services publics en direction de la population, et le rôle des agents qui les font fonctionner au quotidien sont à nouveau reconnus. **Cependant nous attendons toujours que ces déclarations positives se traduisent en actes.**

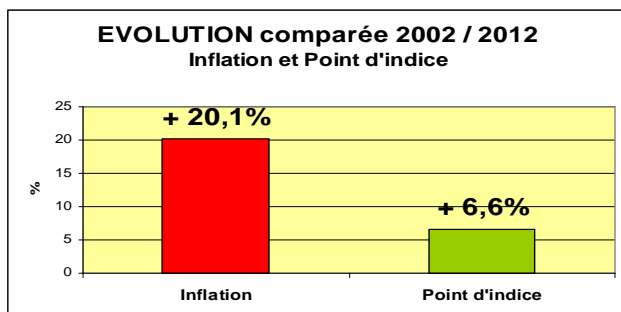
La tendance que nous connaissons depuis de nombreuses années doit être inversée : il faut en particulier revaloriser le point d'indice et donner aux services publics des moyens supplémentaires leur permettant de mieux jouer leur rôle,...

Des annonces décevantes

Le 7 février, la Ministre a ouvert un nouveau cycle de négociations sur « les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations ». Mais **elle a rejeté toute mesure de revalorisation du point d'indice** qui restera donc gelé pour la 3^e année consécutive (situation qui ne s'était jamais produite auparavant !).

Elle a annoncé une négociation prochaine sur la refonte de la grille des cat C, la « modernisation » des primes et une « réforme des grilles et de l'architecture statutaire ». Rien de plus... La FSU prendra toute sa part dans ces négociations en rappelant la nécessité de revaloriser les traitements.

Parallèlement, des mesures inquiétantes sont annoncées comme la baisse en 2014 de la dotation de l'Etat en direction des collectivités locales. Déjà à la Région (pour la 1^{ère} fois) la masse salariale 2013 a été gelée par rapport à 2012. **Nos élus seront vigilants pour défendre les emplois dans les lycées, dans les ERI comme au siège.**



En un peu plus de 10 ans, le point d'indice (base de la rémunération des fonctionnaires) a perdu plus de 13 % de sa valeur réelle.

Jour de carence : enfin la suppression !

La Ministre de la Fonction Publique a annoncé le 20 février la suppression du jour de carence (en place depuis le 01/01/2012) mesure qu'elle a qualifiée de **"injuste, inutile, inefficace et humiliante"**. Nous ne pouvons qu'applaudir à cette décision réclamée par l'ensemble des personnels et des organisations syndicales.

Hélas cette suppression ne devrait être effective qu'au 1^{er} janvier 2014. Ainsi, si rien de plus n'est fait, les agents malades continueront à être pénalisés pendant toute l'année 2013. Sur les 9 premiers mois de 2012 (chiffres communiqués par la DRH), **528 agents de la Région se sont vus prélever 839 jours** de rémunération (soit 1,6 jour de salaire en moins par agent concerné). Pour certains, c'est 4 jours de carence qui ont été prélevés. Cela représente 74 000 € d'économisés par la Région, et près de 100 000 € pour l'année.

Nous demandons donc que la Région anticipe la décision en ne prélevant plus les jours de carence à partir du mois de mars...

Ce serait une mesure de justice, conforme à la motion adoptée le 13/12 par le CTP de la Région qui a demandé à l'unanimité (y compris les représentants de l'Administration) la suppression du jour de carence.



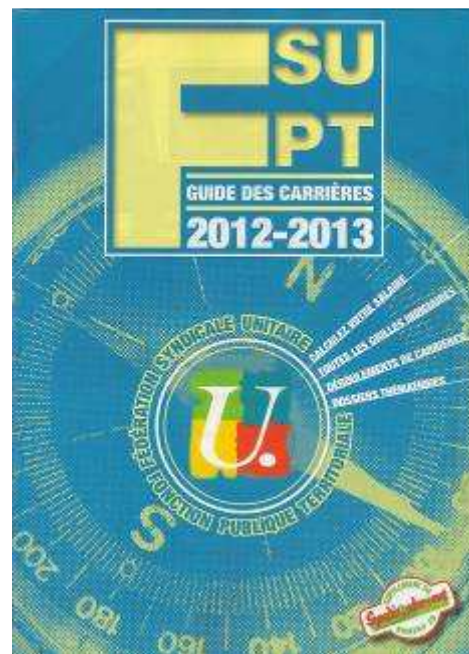
Lors de la manifestation du 31 janvier 2013 à Paris, à l'appel de la FSU, de la CGT et de Solidaires.

Avancements de grade et promos internes : retour sur les CAP des 04 et 26 octobre 2012

Comme chaque année, **la CAP des C** a examiné les propositions de l'Administration en matière d'avancement de grade des ATEC, et **la CAP des B**, la Promotion interne des ATEC au cadre d'emplois de technicien.

Les résultats des CAP

Grades de promotion	Nb d'agents promouvables	Nb de possibilités de nomination	Nb d'agents proposés	% de promus par rapport aux possibilités
ATEC 1	50 ATEC 2	50	25	50 %
ATEC P2	46	23	21	91 %
ATEC P1	6	3	1	33 %
Technicien	67 (dont 54 ATEC P1 des lycées)	3	3 (dont 2 ATECP1 des lycées)	100 %
Technicien pal 2 ^e classe	0	0	0	-
Total	169	79	50	63,3 %



Pour la Promotion Interne vers le cadre d'emplois de Technicien, l'Administration est allée au maximum des possibilités permises par les quotas en vigueur (Pour promouvoir 1 agent, elle doit avoir procédé à 3 recrutements de techniciens lauréats du concours. 9 recrutements ont pu être pris en compte, depuis la fin 2007, ce qui a permis d'ouvrir 3 possibilités de promo interne), **nous avons donc approuvé ces propositions.**

Pour l'avancement de grade des ATEC, en application des ratios adoptés par la Région : 100 % des ATEC 2, 50 % des ATEC1 et 50 % des ATEC P2 qui remplissent les conditions administratives peuvent être promus au grade supérieur. **En 2012 les propositions de l'Administration (47 avancements) ont été très en deçà des possibilités (au nombre de 79), notamment pour l'avancement au grade d'ATEC 1.**

Nous avons proposé la promotion de 9 collègues supplémentaires, dont les dossiers comportaient tous d'excellentes appréciations de la part de leur hiérarchie.

Hélas, l'Administration n'a pas voulu reconsidérer sa position, nous le regrettons.

**L'édition 2012/2013
du Guide des
CARRIERES de la
TERRITORIALE est
disponible**

*Publié par la FSU, ce guide
contient toutes les infos utiles
sur les grilles de
rémunération, les grades, les
droits des agents,...*

**Demandez le à vos
élus FSU dans les
instances paritaires.**

Certaines pages sont
téléchargeables sur le site du
syndicat des territoriaux FSU
www.snuclias-fsu.fr



➤ **Tuteurs d'apprentis** : 3 apprentis ont été recrutés dans les lycées (Caraminot, Eluard, Bourdan) pour préparer un CAP d'agent polyvalent de restauration et 3 dans les ERI (pour la prépa d'un BP installations électriques). L'Administration a proposé que les collègues maîtres d'apprentissage bénéficient d'une IAT majorée à 7 points au lieu de 6 (soit + 39 € bruts mensuels), qui s'ajoute à la NBI réglementaire de 20 points d'indice. Nous avons approuvé cette proposition.

➤ **EMPLOIS D'AVENIR** : 6 postes « Emplois d'avenir » vont être créés au siège et **6 dans les ERI** (3 en revêtement finitions, 1 en espaces verts et 2 en blanchisserie). Ces emplois (subventionnés par l'Etat à 75 % du SMIC) sont réservés en priorité à des jeunes de moins de 26 ans, sans qualification. Dans les ERI ce sont des jeunes de niveau classe de 3^{ème} qui seront retenus, l'objectif est de les amener au CAP. **Nous sommes intervenus pour demander que les emplois créés ne le soient pas en substitution d'emplois statutaires**, mais pour qu'ils viennent au contraire renforcer les équipes, et pour que la fonction de tuteur soit reconnue (comme elle l'est pour les maîtres d'apprentissage) par une IAT majorée au coef 7 (au lieu de 6).

➤ **Blanchisserie mutualisée en Corrèze**. Comme cela a été réalisé à Limoges en 2011, les services de lingerie de 8 établissements du bassin de Tulle/Brive, vont être regroupés au Lycée Lavoisier fin 2013. Nous sommes attentifs à la mise en œuvre de ce projet. **Nous invitons les collègues concernés à nous faire part des difficultés rencontrées.**

➤ **Services de restauration le week end**. 4 lycées proposent un service restauration de WE pour les élèves (Egletons, Meymac, Neuvic, Felletin). La Région a mis en place progressivement un système de « restauration différée ». Les repas sont préparés au lycée le vendredi, conditionnés en barquettes ou en bac « gastronomes ». Nous avons été alertés par des collègues de Caraminot, inquiets du risque de dégradation de la qualité du service du fait de la mise en place de ce système à partir du mois de novembre. Nous avons saisi le CTP. L'Administration a apporté des réponses qui à ce stade paraissent satisfaisantes au moins pour les élèves (au plan sanitaire). **Nous appelons les collègues des établissements concernés à nous faire part de leur sentiment.**

➤ **GPEC** : Après l'analyse de chacun des métiers présents dans les lycées, un répertoire a été présenté au CTP. **Il identifie 17 métiers**. C'est à partir de ces nouvelles fiches métiers, que les fiches de poste des agents ont été revues. Nous avons relevé la présence dans les fiches de poste, à la rubrique « activités secondaires », d'une mention indiquant que les agents pouvaient être amenés à effectuer en tant que de besoin d'autres tâches que celles prévues dans leur fiche de poste. Nous avons considéré que cette mention était inutile, les agents ayant toujours fait preuve de responsabilité et de conscience professionnelle. De plus, cela peut entraîner de graves dérives, amenant les agents à être employés régulièrement à des tâches qui ne sont pas les leurs.

➤ **Assistants de prévention (ex ACMO)** : dans la plupart des lycées, des assistants de prévention ont été nommés par les proviseurs (la plupart d'entre eux sont des ATEC). Les missions de ces collègues (chargés de la mise en œuvre des mesures de prévention) doivent être mieux définies ; ils recevront une lettre de mission et un réseau d'assistants de prévention des différents lycées va être constitué. Cette proposition nous semble aller dans le bon sens, nous l'avons approuvée.



Le lycée professionnel de Bourgneuf

Protection sociale complémentaire

Pour 2013, la Région a fait le choix d'expérimenter la LABELLISATION, comme mode de participation financière aux complémentaires Santé et Prévoyance des agents (voir tous les détails dans notre bulletin n°10 d'octobre 2012).

Il est trop tôt pour dresser le bilan de cette expérimentation, cependant on peut observer qu'une très forte majorité des agents des lycées qui adhéraient à la MGEN, n'ont pas opté pour les offres labellisées proposées par cette mutuelle, notamment parce que la cotisation y était plus élevée de 20 % environ. Ainsi, malgré la hausse sensible du montant de la participation de la Région, **qui atteint 29 € par mois en catégorie C**, il y aura en 2013 un nombre beaucoup plus faible d'agents qui bénéficieront de la participation de leur employeur (*moins de 20 % des agents avaient à la mi février demandé cette participation*). **Le montant payé chaque mois par les agents va donc augmenter...** Ce qui est contraire au but recherché.

L'examen des offres labellisées proposées par les mutuelles est plutôt décevant : les prestations sont peu solidaires, la cotisation augmentant fortement avec l'âge. Pour la Prévoyance (complément de salaire en cas d'arrêt maladie > à 3 mois), les agents qui ont le plus besoin d'être protégés (compte tenu de leur âge ou de leur état de santé fragile) ont très souvent des difficultés à s'assurer, l'adhésion étant subordonnée à l'examen d'un questionnaire de santé.

Ainsi, pour faire face à cette urgence, une association a été créée par des agents de la Région, l'ASDEP (Association pour le développement de la protection sociale), elle est ouverte à tous. Elle propose la poursuite de la **garantie Prévoyance/maintien de salaire** qui existait à la Région jusqu'en 2012, sous certaines conditions. **Pour tout contact asdep.lim@gmail.com.**

Nous avons demandé au CTP du 13/02 qu'un état des lieux soit réalisé par la Région, au besoin par une enquête anonyme auprès des agents. A ce jour, nous n'avons pas été entendus.

Pourtant, la Région va devoir se prononcer dans les prochaines semaines pour déterminer si elle poursuit sa participation selon le système de la labellisation ou si elle opte pour la modalité alternative de la « convention de participation ». (cf. notre bulletin n°10)

Vos représentants dans les instances paritaires

Elus en novembre 2008 (où les listes FSU ont remporté 31,4 % des voix en moyenne), ils vous représentent au sein du CTP, du CHS, des CAP et des différentes commissions qui en dépendent. **Ils sont là pour vous informer et vous défendre, n'hésitez pas à les contacter...**

 <p>Yves Crosbie (Lycée Giraudoux - Bellac) ELU CAP- C et CTP</p>	 <p>Cécile Hück (Lycée Bastié, Limoges) ELUE CHS et COS</p>	 <p>Alain Séguy (Lycée agricole Brive/Objat) ELU CAP - C</p>	 <p>Sarah Neusy (Pôle Formation) ELUE CAP -C</p>	 <p>Jacques Chapon (Lycée agricole Naves) ELU CTP</p>	 <p>Françoise Lepetit (Pôle Formation) ELUE CAP-C</p>	 <p>Christophe Nouhaud (Pôle Formation) ELU CTP -CHS</p>
 <p>Hélène Mouty (Pôle Aménagement) ELUE CTP et COS</p>	 <p>Nadine Maccali (Lycée agricole Les Vaseix) ELUE CAP B</p>	 <p>Jean-Jacques Salanguera (Lycée agricole Meymac) ELU CHS</p>	 <p>Anne Rockenbauer (Pôle Formation) ELUE CHS et CAP B</p>	 <p>Frédérique Lisneuf (Pôle Formation) ELUE CAP B</p>	 <p>Cynthia Riou Kérangal (Pôle Formation) ELUE CAP B</p>	 <p>Stéphanie Pécher (Pôle Formation) ELUE CAP B</p>

Je souhaite adhérer à la FSU

Nom :

Prénom :

Lycée :

Adresse perso :

tél :

A retourner à FSU
Conseil Régional,
27 Bd de la corderie,
87 031 LIMOGES CEDEX



Fédération

Syndicale

Unitaire

« Ensemble pour le Service Public et pour l'égalité des droits ! »

Imp. spé.

L'agenda de vos élus (octobre 2012 à mars 2013)

04 oct : Commission d'action sociale + réunion CAP A, B et C. **05 oct** : Formation Prévention des risques psycho-sociaux. **20 nov, 27 nov, 13 déc** : Réunion commissions de réforme. **09 et 10 oct** : Réunions d'info lycées (Monnet, Limosin, Pagnol). **17 oct** : CTP. **16 au 18 oct** : Congrès

National Territoriaux FSU. **18 oct** : Réunion info synd Lycée Bourdan. **22 oct** : Réunion info synd siège (Mutuelles). **23 oct** : CHS. **26 oct** : réunion CAP C. **27 nov** : AG de section FSU Région. **28 nov** : AG COS. **29 nov** : Rdv avec la DRH. **30 nov** : Réunion info synd siège garanties Prévoyance. **04 déc** : Réunion CAP A. **07 déc** : Congrès départemental FSU Territoriaux. **13 oct** : Réunion info synd siège. **14 déc** : Réunions du CHS et du CTP. **22 janv** : Commission action sociale. **31 janv** : Grève et manifestations pour l'emploi et les salaires. **15 janv, 14 fev, 12 mars** : Réunion commissions de réforme. **05 fév** : Réunion info syndicale lycées (Favart, Guéret et Roussillat St Vauray). **07 fév** : réunion info syndicale siège. **13 fév** : CTP. **07, 19 et 21 fév** : Groupes de travail fiches métiers siège. **05 mars** : Commission d'action sociale. **12 mars** : réunions info syndicale Lycées (Aubusson/Felletin). **20 mars** : CAP du siège (notation et avancements d'échelon).

EGALITE PROFESSIONNELLE

La Région a adopté en juin 2011, un Plan d'actions pour l'égalité entre hommes et femmes, qui comporte un volet interne sur « l'égalité professionnelle des agents ». 2 actions sont prévues : un diagnostic de situation comparée H/F et la rédaction d'un plan d'action et d'un accord interne à la Région visant à une meilleure égalité H/F dans la gestion des RH, le management, l'organisation du travail, l'articulation des temps de vie,...etc. **Nous soutenons la démarche.**



Sophie Capéran (Pôle Economie)
ELUE CAP B

Pour nous Contacter

Section syndicale FSU des personnels de la Région

27 bd de la corderie
87 031 LIMOGES CEDEX
fsucrim@laposte.net

06.03.66.98.54
(Yves Crosbie)
05.55.45.54.05
(Christophe Nouhaud)
05.55.45.00.02
(local syndical)

www.snuclias-fsu.fr