

Les missions sont liées :

- 1/ aux missions transférées par l'Etat, dans le cadre des transferts des agent.e.s techniques des lycées puis des CREPS
- 2/ aux fiches emplois adoptées en CTP d'octobre 2017 pour les lycées qui servent de base aux fiches de poste, et qui sont en cours de révision pour intégrer les CREPS

- 3/ à la dotation en agent.e.s, définie via les « indicateurs » adoptés en CTP de juin 2019, affinés par l'administration via les dialogues de gestion et ceux de dotation, sans aucun travail ni aucun retour détaillé avec les syndicats, et les fiches emplois
- 4/ à l'emploi du temps annuel et la fiche de mission distribués chaque année, définissant le secteur, les postes en rotation, les compléments d'accueil etc...

Les revendications de SUD sont notamment de :

- Augmenter globalement les effectifs, et diminuer le temps de travail pour réduire la pénibilité
- Évaluer les agent.e.s sur l'année scolaire pour tenir compte du calendrier de travail, et des définitions des tâches annuelles (nature et taille du secteur à entretenir, missions complémentaires ponctuelles, emploi du temps...)
- Mesurer les impacts des indicateurs de dotation, des fiches métiers et du règlement de temps de travail sur l'évolution des missions, des conditions de travail des ARL, et sur leur santé
- Harmoniser les règlements de temps de travail CREPS et Lycées entre eux (travail le WE...)
- Mettre en place des titulaires remplaçant.e.s sur tous les métiers
- Reprendre en régie la maintenance multi-technique, les espaces verts, la restauration des CREPS...
- Reconnaître toute mission qualifiée (rémunération, progression de carrière), notamment celles fortement féminisées : lingerie, accueil, magasinage en restauration... et tous les métiers, y compris ceux de l'entretien.
- Reconnaître les spécificités des CREPS (entretien des surfaces sportives, espaces verts plus importants, missions accueil les WE, gardiennage...)
- Définir précisément les niveaux de maintenance 1 et 2, entre lycées/CREPS et ERM
- Développer les EMOES qui remettent en état des sols, des surfaces vitrées ... sur tout le territoire, et reconnaître ces agent.e.s dans leur technicité et les qualifications requises, identifier leurs risques professionnels spécifiques
- Distinguer les spécificités de missions de la restauration entre Unités de Productions Culinaires (UPC), cuisines sur place et cuisines satellites (mise à jour des fiches emplois),
- Définir une dotation adaptée aux cuisines UPC, tenant compte de toutes les missions (pesée, allotage, livraison, encadrement avec des missions d'animation, de contrôle, de conseil et de gestion de groupements de commande...) afin de réduire la pénibilité, et diminuer le turn-over
- Encadrant.e.s : respecter leur temps de travail (repos, droit à la déconnexion) et tenir compte du contexte de travail : contact direct avec la double autorité, éventuel passage des Intendant.e.s sous tutelle Région (Loi 3DS), délégation grandissante de la responsabilité de la Région employeuse (prévention). Leurs marges de manœuvres sont quasi inexistantes, ce n'est pas à elles.eux d'assumer les carences de la Région. Encadrer ne doit pas devenir le remake quotidien du film de Stanley Kubrick « Les sentiers de la Gloire » !

MISSIONS ACCUEIL

BASE LYCEES - indicateurs 2019 = 1.5 ETP par site (souvent un être humain complété par des bouts d'êtres humains) / **Variations** = double site, double loge, accueil tardif, travail le WE / **Technicité reconnue pour les postes occupés à temps plein** (IAT technicité et RIFSEEP en GF3), carrière qui avance plus vite, NBI si poste occupé plus de 50% du temps de travail

BILAN 2018-2022 : Mission reconnue, maintien du nombre total de postes tous établissements confondus malgré la dotation des lycées agricoles en postes d'accueil et l'ouverture de plusieurs nouveaux lycées....

Enjeux années à venir/ revendications de SUD :

- ❖ **Révision 2023 des fiches emplois Lycées/CREPS** : création possible d'un poste dédié complément accueil/entretien → **intéressant uniquement si reconnu au même titre que l'accueil titulaire**
- ❖ **Enjeux sur le temps de travail** : la suppression des postes de veilleur.euse.s de nuit des lycées tend à augmenter l'accueil tardif, et les horaires coupés à midi, ce qui rend compliqué de concilier vie personnelle/vie professionnelle, même en étant logé.e sur place. Le travail les WE non reconnu dans les lycées, donc mal compensé, doit être harmonisé avec les CREPS, sans que cela ne donne l'occasion de privatiser la mission comme c'est le cas « au » CREPS de Toulouse.
- ❖ **Rémunération** : reconnaître le caractère « posté » via une sujétion travail posté et créer une sujétion **maîtrise langue étrangère...**
- ❖ Revoir les **missions dans les lycées agricoles et mieux définir celles des CREPS** (secrétariat, gardiennage, logistique, taille importante des domaines des CREPS pour les fermetures d'accès...)
- ❖ Encadrer les missions liées à la **vidéosurveillance....**
- ❖ La **professionnalisation de l'accueil** risque de se faire au détriment de reclassement médical des agent.e.s d'entretien ou de restauration, faute de renforcer la prévention
- ❖ La **question du logement par Nécessité Absolue de Service** va aussi se poser, ajoutant des astreintes et donnant droit à des primes réduites. A l'inverse, **il est trop souvent attendu des souplesses importantes d'emploi du temps pour des agent.e.s d'accueil non logé.e.s en NAS** ce qui n'est pas acceptable.

MISSION Veilleur.se De nuit

BASE LYCEE – indicateurs 2019 = objectif aucun.e dans les lycées, quid des CREPS ?

Rémunération IAT et carrière en exécution, et RIFSEEP en GF 4, pas de diminution particulière de temps de travail

BILAN 2018-2022 : encore quelques postes, non reconnus dans les lycées, sans diminution du temps de travail

Enjeux années à venir/ revendications de SUD :

- ❖ La discussion autour du temps de travail des veilleur.euse.s de nuit des lycées a tourné au vinaigre, et depuis la Région fait comme si les agent.e.s n'existaient pas, que ce soit dans les lycées mais aussi les CREPS. Il leur est suggéré de profiter des mobilités d'été pour changer de rythme de travail et basculer en mission de jours, sans aucun accompagnement discuté en CHSCT, c'est aux agent.e.s de se débrouiller ! **SUD souhaite rouvrir ce dossier, et faire reconnaître la pénibilité du travail de nuit**
- ❖ Malgré les heures de travail atypiques, **aucun contrôle des emplois du temps ne semble effectué**, certain.e.s agent.es se retrouvent à faire 1607 heures, avec des coupures importantes.
- ❖ Pour les CREPS non plus, **aucune prise en compte du travail de nuit en dehors du régime des heures supplémentaires n'est prévu dans les règlements de temps de travail**. Cette situation ne peut pas durer !
- ❖ SUD demandera également **la reconnaissance de la technicité pour ces postes, qui exigent des habilitations et des formations particulières...**

MISSION ENTRETIEN DU LINGE

BASE LYCEE – indicateurs 2019 = EREA et lycées avec sections hôtelières : 1 poste / Lycées avec internat : 1 ETP pour 70 agent.e.s / Lycées sans internat : 1 ETP pour 80 agent.e.s (1 ETP si plus de 60% d'un poste) **Variations** : sections sportives / Technicité reconnue pour les temps plein uniquement (carrière et GF3). Les autres sont en exécution et en GF4 à exigences de métier égales !

BILAN 2018-2022 : disparition de postes reconnus, mais maintien de la mission lingère

Enjeux années à venir/ revendications de SUD :

- ❖ La négociation de 2017 a été négative pour les agentes qui occupent des postes pour moins de 60% de leur temps. Elles font le même travail que les collègues à temps plein mais sans aucune reconnaissance. Il faut modifier la dotation et reconnaître chaque poste de lingerie en technicité, quel que soit le temps passé sur la mission et compléter avec du temps sur une mission peu ou pas qualifiée. Par ailleurs, la polyvalence entraîne une augmentation des tenues à laver, et la technique de pré- imprégnation engendre aussi une augmentation du nombre de tournées ... la dotation doit être revue, et adaptée aux CREPS dont l'activité est plus différente.
- ❖ les postes de lingerie reconnus disposent plus souvent de matériels professionnels, de machines sur-élevées et de locaux adaptés, contrairement aux postes non reconnus qui ont la plupart du temps droit à des locaux plus exigus, des machines familiales et non surélevées !
- ❖ SUD se battra pour faire reconnaître la qualification pour toutes, et améliorer les conditions de travail.
- ❖ Prévention des risques liés aux produits chimiques pour les femmes et les femmes enceintes, prévenir les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) et doter toutes les lingerie de matériels professionnels.

MISSIONS ENTRETIEN DES LOCAUX ET ESPACES EXTERIEURS

BASE LYCEES – indicateurs 2019 = 1 ETP pour 1 500 m² Internat / 1 600m² externat / 7 500 m² d'atelier pédagogique et gymnase / 25 000 m² espaces extérieurs / **variations** : étendue et configuration, types de surfaces, espaces verts conséquents - **Rémunération** : GF 4 exécution, pour le métier le plus féminisé.

BILAN 2018-2022 : stagnation voire diminution si on tient compte des ouvertures de lycées, ce qui est anormal car les surfaces n'ont pas rétréci et que la moyenne d'âge des agent.e.s reste élevée. Les pathologies sont nombreuses, souvent liées à la pénibilité du métier. La charge de travail augmente avec la polyvalence.

Enjeux années à venir/ revendications de SUD :

- ❖ Revoir les dotations en fonction du travail réel, et non en dotation en m² (nettoyer une salle de classe, un internat ou des sanitaires ne demande pas les mêmes gestes ni le même temps que passer un couloir à l'auto laveuse...), et diminuer les surfaces par agent.e.s
- ❖ Espaces verts : le ramassage des feuilles et l'entretien des espaces végétalisés étaient jusqu'ici une mission des agent.e.s polyvalent.e.s de maintenance bâtiment. Le projet est de basculer cette mission sur le secteur entretien, ce qui veut dire plus de polyvalence, de pénibilité... sans moyens supplémentaires ?????
- ❖ Contrôler davantage la taille des secteurs et la juste répartition dans les équipes
- ❖ Reconnaître les missions particulières et/ou technicité des nettoyages (espaces extérieurs, terrains/bâtiments sportifs, ateliers, laboratoires, cuisine...)
- ❖ mettre en place un protocole de nettoyage infirmerie
- ❖ Reconnaître les missions avec technicité (accueil, lingerie, magasinage) pour la carrière et la rémunération
- ❖ Cesser les plannings tournants, respecter les temps d'habillage/douche comme temps de travail
- ❖ Prévenir les risques liés aux produits chimiques, notamment pour les femmes enceintes, prévenir les Troubles Musculo-Squelettiques, diminuer les surfaces, respecter les restrictions...
- ❖ Refuser que l'organisation de travail dégradée devienne la norme, et toute tentative de privatisation
- ❖ Exiger une dotation suffisante qui permette aux agent.e.s d'aller se former, et de travailler sereinement

MISSIONS MAINTENANCE BATIMENTS

BASE LYCEE – indicateurs 2019 = garantir la maintenance de niveau 1 (jamais définie) par 2 postes minimum pour les lycées dont les surfaces sont supérieures à 8000 m² et par des « spécificités techniques adaptées aux lycées »

Surfaces intérieures	Inf 8000m ²	8001 – 20 000 m ²	20 001 – 30 000 m ²	30 001 – 40 000 m ²	40 001 – 50 000 m ²	50 001 – 60 000 m ²	Sup 60 000 m ²
Nombre et nature de postes	1 poste maintenance bâtiment avec habilitation électricien	2 postes maintenance bâtiment + installations électriques	3 postes maintenance bâtiment + installations électriques + installations sanitaires thermiques	4 postes spécialités analysées en fonction des spécificités des bâtiments	6 postes	7 postes	8 postes

Depuis 2019, dans les fiches emplois, il y avait deux types de postes :

- **les agent.e.s en technicités reconnues pour les promotions et les primes** (IAT en technicité, RIFSEEP en GF 3) : maintenance niveau 1 : installations électriques, installations sanitaires et thermiques, maintenance bâtiments et espaces extérieurs, agencement et revêtement, espaces verts et installations sportives), magasinier.ère des ateliers
- **les agent.e.s en exécution** : (IAT exécution et RIFSEEP en GF4) **polyvalent.e.s en maintenance** (tous travaux, tout corps de métier en maintenance de niveau 1, et missions d'entretien des espaces extérieurs en jardinage, nettoyage de gouttières...) 70% temps de travail en maintenance / 30% en entretien général

Sans oublier les titulaires remplaçant.e.s sur le poste d'électricien.ne, qui perçoivent la NBI (*en théorie car aucun.e agent.e recruté.e encore*) / **Variations** : multisites, équipements spécifiques, espaces verts conséquents, lycées neufs et entièrement rénové – dotation qui devait être adaptée en Lozère et à Font-Romeu (en lien avec répartition géographique et champs d'intervention des ERM)

BILAN 2018-2022 : stagnation du nombre d'électricien.ne.s, de plus souvent doté.e.s de la mission de maintenance informatique, forte diminution des postes spécialisés (installation thermique, revêtement finitions...) et forte augmentation des agent.e.s en maintenance des bâtiments et espaces extérieurs. Baisse de nombre de polyvalent.e.s en maintenance aux missions similaires mais sous payées ... Le passage EMOES de Montpellier dans les ERM est enclenché...

Enjeux années à venir/ revendications de SUD :

- ❖ **C'est le poste polyvalent reconnu en technicité mais sans métier précis qui prospère (maintenance bâtiments).** Les agent.e.s doivent être jardinier, électricien, plombier, chauffagiste, autant de métiers réduits à de simples « compétences »...
- ❖ **S'agissant de postes fortement masculinisés, la Région semble plus encline à reconnaître leur technicité et les évolutions en cours vont vers la reconnaissance** en technicité pour tous.te.s les postes de maintenance, donc du GF 3. Notre travail revendicatif mené sur les ERM n'y est sans doute pas pour rien, mais SUD aimerait que les métiers féminisés soient traités à égalité. **Au lieu de cela, les missions de nettoyage assurées par les polyvalent.e.s maintenance (espaces extérieurs) seraient transférées aux agent.e.s d'entretien sans revoir les critères de dotations ?**
- ❖ **Le revers de la prime sera sans-doute une intensification des missions** et la demande de maîtriser de plus en plus de corps de métiers, via quelques compétences éparses et utiles, dont le niveau est à clairement préciser par rapport aux interventions des ERM
- ❖ **La spécialité revêtements et finitions**, est en voie d'extinction. Ce sont surtout les EMOES de Montpellier qui sont concernés, qui devraient rejoindre les ERM dans les prochains mois. La Région a tout prévu en ciblant explicitement dans sa délibération de juillet 2022 **un niveau de primes inférieur pour les ERM en revêtements finitions**, et SUD a découvert que ces dernier.ère.s étaient même déjà en GF3 alors que la délibération de 2017 les plaçait en GF2... Nous avons dénoncé cela au Tribunal.

MISSION MAINTENANCE INFORMATIQUE

BASE LYCEE – indicateurs 2019 = 1 ETP pour 1500 ordinateurs si LG/ LGT/ EREA 1 ETP pour 1000 ordinateurs si LP / LO/ CS (Arrondi à 1 poste si 0.6 ETP) / **Variations** : aucune / technicité à reconnaissance variable

BILAN 2018-2022 : En augmentation avec la reconnaissance de cette mission en 2019. Près d'un tiers des lycées disposent d'un.e agent.e dédié.e et reconnu.e.

Enjeux années à venir/ revendications de SUD :

- ❖ Mission, **souvent encore assurée par des électricien.nes**, de façon plus officielle qu'avant 2019
- ❖ Normalement, reconnue en technicité pour les primes et la carrière, **nous demandons là encore que la technicité soit reconnue y compris pour les postes inférieurs à 0.6 ETP**, même si souvent c'est cette mission qui est secondaire sur un poste de maintenance déjà en technicité
- ❖ Les CREPS seront-ils concernés ?

MISSIONS RESTAURATION

BASE LYCEE – indicateurs 2019 = dépend du nombre théorique de demi-pensionnaires et d'internes, et du mode de cuisine / **Variations** : cafétéria, ouverture le WE, lycées professionnels...

	Demi pensionnaires + internes	Cuisine sur place			Cuisine satellite		
		cuisinier	magasinier	Restes ETP	cuisinier	magasinier	Restes ETP
Tranche midi	1-150	1	0	0	1	0	0
	151-300	1	0	0.5	1	0	0.5
	301-400	1	0	1	1	0	1
	401-500	1	0	1.5	1	0	1.5
	501-600	1	1	2	1	0	2
	651-800	1	1	2.5	1	0	2.5
	801-950	1	1	4	1	0	3
	951-1100	2	1	3.5	2	0	2.5
	1101-1250	3	1	4	3	0	2
	1251-1400	3	1	4.5	3	0	2.5
	+ par tranche 300			+1			+1
Tranche soir (internes)	1-50	1	0	0	1	0	0
	51-100	1	0	1	1	0	1
	101-200	1	0	2	1	0	2
	201-350	1	0	3	1	0	3
	351-650	1	0	4	1	0	4

Rémunération : Les cuisinier.ère.s et magasinier.ère.s sont en GF3 et avancent plus vite et les polyvalent.e.s en GF4
Ce sont des métiers lésés par le nouveau RIFSEEP, par égalité de mauvais traitement avec les agent.e.s ASG de la restauration administrative de Toulouse qui ont été lésé.e.s en 2018 par une mauvaise application des GF... C'est l'un des seuls métiers à être retenu pour l'expérimentation des titulaires remplaçant.e.s, mais comme l'avait anticipé SUD, les conditions offertes par le Région ne sont pas du tout attractives

BILAN 2018-2022 : l'alimentation est une politique mise en avant par la collectivité. Cela s'est traduit par la reprise en régie de diverses cantines de lycées, et par plus de postes qualifiés dans les lycées de cuisinier.ère.s, de magasinier.ère.s, ou encore de responsables restauration. Le nombre de polyvalent.e.s a tendance à diminuer. Pour mémoire, sauf à Toulouse, la restauration des CREPS est privatisée

Pour autant, de nombreux lycées de Montpellier et Toulouse sont desservis par des cuisines centrales (UPC)

MISSIONS RESTAURATION - SUITE

Enjeux années à venir/ revendications de SUD :

- ❖ Les métiers de la restauration sont en tension, avec des **difficultés supplémentaires pour trouver des personnels pour le service du soir en présence d'internes**
- ❖ SUD demande à ce que tou.e.s les restaurations soient **reprises en régie**, y compris dans les CREPS, en tenant compte du travail les WE via des sujétions et une adaptation du temps de travail
- ❖ SUD demande la **reconnaissance des missions particulières des Unités de Productions Culinaires** : livraison (avec une dotation au minimum de trois agent.e.s par site de production, pour garantir la présence de deux agent.e.s dans le véhicule de livraison), des missions spécifiques des cuisinier.ères, du besoin particulier en magasinage et des encadrant.e.s en catégorie A, ce qui est justifié par les tâches d'animation et de conseils auprès de plusieurs établissements, de gestion de groupements de commande etc...
- ❖ SUD a proposé à la Région de **préciser les missions en fonction du type de restauration**, sur place ou satellites, avec par exemple la reconnaissance d'un poste de magasinage alimentaire dans toutes les cuisines sur place. La Région projette de décharger certain.es encadrant.e.s de la mission de magasinage, sans reconnaissance assurée de la mission !
- ❖ **SUD demande d'embaucher les apprenti.e.s formé.e.s sur ces métiers où les recrutements sont difficiles**
- ❖ SUD demande de **prévoir les dotations pour les WE**, pour les lycées qui ont des internes le WE et les CREPS, et de reconnaître le travail le WE dans les lycées
- ❖ **Plusieur.e.s agent.e.s quittent ce service à cause de blessures, de maladies professionnelles liées à l'usure et au manque de prévention.** C'est une évolution de carrière qui en pénalise plus d'un.e puisque cela s'accompagne souvent d'une perte de rémunération. On en retrouve ainsi au service général en fin de carrière, dans l'attente de la retraite, sur des postes sans aucune reconnaissance. SUD défendra le renforcement de la prévention et l'accompagnement des reclassements.
- ❖ **Un travail sur l'usure professionnelle doit être mené sur les TMS en cuisines centrales**, dans la continuité du travail des RH de pesage des poids cumulés soulevés par les agent.e.s lors de la production, de l'emballage, du transport
- ❖ Une harmonisation avec les agent.e.s des services généraux devrait être faite, en **reconnaissant par exemple la pause méridienne en temps de travail effectif.**
- ❖ **Au niveau du RIFSEEP, comme les autres postes en technicité, les agent.e.s de restauration qualifié.e.s devraient être reconnus en spécialité.** Le poste de cuisinier a servi de point de repère pour harmoniser le RIFSEEP, alors même que les collègues de la cantine de Toulouse n'ont jamais été reconnu.e.s dans le groupe de fonction 2 « spécialité », malgré tous leurs diplômes. C'est une lutte commune qu'il faudra mener, et que SUD a d'ores et déjà porté devant le juge.
- ❖ SUD propose de réaliser un **guide dédié à la prévention des risques en restauration**, TMS, chutes, etc... car les accidents sont nombreux, et pas toujours déclarés en accidents de service
- ❖ **La rotation sur les services de plonge doit être contrôlée**, et la grosse plonge devrait faire l'objet d'une réduction du temps de travail, ce qui a été accordé par d'autres collectivités
- ❖ A noter aussi une **évolution possible vers une intervention des agent.e.s polyvalent.e.s au service général**, pour renforcer les équipes de nettoyage, alors que jusqu'ici c'était plutôt l'inverse... Là encore, il faudra revoir les indicateurs de dotation !
- ❖ Enfin, la tendance étant aux **mutualisations entre établissements**, au vu notamment du coût de réfection des cuisines existantes, SUD sera vigilant à ce que **les projets fassent l'objet de votes en instances**, sans diminution d'effectifs et avec un traitement correct des postes en doublons.

MISSIONS MAGASINAGE ALIMENTAIRE / ATELIERS

BASE LYCEE – indicateurs 2019 = pour la restauration, voir l'encart restauration, pour le magasin des ateliers, il n'y a pas d'indicateur précis - Dans les deux cas, la mission est **reconnue en technicité pour la carrière et pour les primes** (IAT technicité, et RIFSEEP niveau GF3)

BILAN 2018-2022 : il y a une forte diminution du nombre de magasinier.ère.s d'ateliers, alors que la reconnaissance de la mission de magasinage alimentaire a fortement augmentée

Enjeux années à venir/ revendications de SUD :

- ❖ Le magasinage des ateliers pédagogiques ne devrait pas être réalisé, mais il subsiste encore des postes
- ❖ **Il n'y a pas d'indicateur particulier pour la maintenance.** C'est donc soit le responsable qui remplit ce rôle, soit un agent.e du service.
- ❖ L'utilisation de logiciels ne va pas sans poser problèmes, pour autant **aucun logiciel utilisé en lycée n'a fait l'objet d'un travail avec le CHSCT.** Pire, malgré la demande de SUD, les autres syndicats ont décidé de supprimer les lycées du périmètre de l'expertise sur la dématérialisation.
- ❖ **Pour la restauration, SUD défendra l'attribution d'un poste dans toutes les cuisines sur place.** Cette mission doit être reconnue, distinguée de celle du responsable restauration qui dans les petits lycées cumule les deux rôles, ce que nous avons refusé de valider.
- ❖ **SUD refuse de valider la tendance à la délégation sans reconnaissance à un.e agent.e non rémunéré.e en technicité.** C'est pourtant ce qui se profile dans les projets de révision des fiches emplois. **SUD défendra la même position que pour le poste de lingerie : la reconnaissance des missions qualifiées !**
- ❖ La **dotation des cuisines centrales**, qui nécessitent plus d'un poste au vu des volumes manipulés doit aussi être discutée avec les syndicats, et les agent.e.s reconnu.e.s.
- ❖ Le port de charges lourdes dans des délais souvent contraints doit faire l'objet de **mesures de prévention renforcées**, ainsi que le **travail dans le froid.**

MISSIONS ENCADREMENT

BASE LYCEE – indicateurs 2019 = reconnaissance de la quasi-totalité des postes en catégorie B ou en Agent.e de maîtrise

Lycées Moins de 10 agent.e.s : pas d'encadrant.e Région

Lycées moins de 40 agent.e.s : 1 responsable restauration et 1 responsable entretien général et maintenance agent.e.s de maîtrise

Lycée entre 40 et 49 agent.e.s : **1 responsable restauration et 1 responsable entretien général et maintenance technicien.ne.s** + 1 responsable entretien général agent de maîtrise

Lycées supérieurs à 50 agent.e.s : **1 responsable restauration et 1 responsable entretien général et maintenance technicien.nes** + 1 responsable entretien général et 1 responsable maintenance agent.e.s de maîtrise

Depuis la fusion, les postes d'encadrement sont mieux rémunérés.

Ce sont les **seuls postes dont le niveau de RIFSEEP a été aligné sur les montants des agent.es des services généraux**, et l'intervention de SUD a permis de faire respecter les délibérations de 2017 puis 2019 pour les encadrant.e.s de catégorie B, que la Région ne souhaitait pas rémunérer au même niveau que les responsables de services...

Les agent.e.s logé.e.s en NAS ont un montant de RIFSEEP diminué, conformément au décret

BILAN 2018-2022 : avec l'ouverture de nouveaux établissements et la mise en régie de plusieurs restaurations, le nombre de chef.fes a augmenté, dans des proportions plus raisonnables que dans les services généraux....

MISSIONS ENCADREMENT - suite

Enjeux années à venir/ revendications de SUD :

- ❖ SUD se battra pour la **reconnaissance des carrières féminines**
- ❖ et pour **augmenter le nombre de nominations au grade d'agent.e de maîtrise**, rappelant ici que la Présidente n'a pas de limite particulière à respecter. C'est son choix.
- ❖ Dans le domaine de la restauration, **SUD défendra la distinction des missions entre les encadrant.e.s en cuisine sur place et celles. ceux en cuisines satellites**, en termes de commande publique et de cuisine (élaboration des menus...). Cela pourrait faire l'objet d'une sujétion par exemple.
- ❖ **La catégorie A devrait être accordée aux encadrant.e.s des UPC**, qui ont des missions de commande publique et d'animation d'autres encadrant.e.s, mais aussi de contrôle et conseils des cuisines satellites
- ❖ **SUD sera vigilant sur la délégation toujours plus importante de missions aux encadrant.e.s**, et notamment dans le champ de la prévention. **Les responsabilités de la Région employeuse ne peuvent être déchargées.** *Comment un.e encadrant.e peut-elle respecter des restrictions, organiser un service efficace, sans les effectifs suffisants pour le faire ? Les encadrant.e.s ont peu de marges manœuvres, et ne doivent pas se résigner à sans cesse gérer la pénurie... en normalisant le travail dégradé.*
- ❖ **Le respect du temps de travail et du droit à la déconnexion est aussi capital.** Dans les lycées ou les CREPS, l'amplitude d'ouverture est grande, et l'encadrant.e ne peut être présent.e et disponible sur la durée de l'ensemble des services.
- ❖ **Sur le télétravail, rappelons que de nombreux. ses encadrant.e.s sont logé.e.s sur place, ce qui relativise l'intérêt de télétravailler.** La gestion au jour le jour, et l'absence d'encadrant.e.s délégué.e.s sont d'autres freins à cette pratique.
- ❖ **Les missions des encadrant.e.s pourraient être impacté.e.s par le nouveau statut des gestionnaires de lycées**, que la Région et les Conseils d'Administrations pourraient vouloir placer sous leur double autorité. C'est peut-être une source d'économie qui pourrait être activée, autorisée par la Loi 3 DS, mais qui rencontre l'opposition ferme des premier.ère.s concerné.e.s... ça se comprend...
- ❖ **SUD sera vigilant sur la qualité de l'association des encadrant.e.s aux échanges entre la collectivité et les autorités fonctionnelles**, car on constate que les informations ne circulent pas toujours très efficacement...

ALERTE ALERTE ALERTE ALERTE ALERTE ALERTE ALERTE

La Région profite de la période des élections professionnelles pour contourner les instances en convoquant des agent.e.s de lycées tiré.e.s au sort pour des réunions pour « échanger sur notre rapport au travail ». *Comment se sont faits les tirages au sort ? Les agent.e.s seront amené.e.s à réagir sur la base de quoi ? Comment comprendre les enjeux des questions posées, sans connaître les évolutions en cours et les attentes d'économie pour la Région ?*

L'objectif de ce type de démarche est d'amener les agent.e.s à proposer elles.eux-mêmes des « améliorations » de leurs process de travail pour faire plus, plus vite, avec moins. **Ça porte un nom : le lean-management**, et ça a surtout tendance à empirer les conditions de travail tout en prétextant que ce sont les agent.e.s qui l'ont demandé !

Faire cela sans en avertir les syndicats n'est pas bon signe. SUD vous conseille de bien réfléchir aux conséquences des propositions que vous pourriez faire une fois pris.e dans la « concertation ». Le risque est bien de se trouver, pensant bien faire, à faire des propositions néfastes pour nos conditions de travail. Les agent.e.s des Services Généraux ont déjà participé, et leur travail n'a jamais eu aussi peu de sens... C'est donc au tour des lycées et des CREPS. **N'hésitez pas à nous contacter si vous êtes concerné.e.**