



Bordeaux/Limoges/Poitiers, le 28 novembre 2017

Mesdames et Messieurs les élu.e.s régionales.aux,

A l'occasion de la plénière du 18 décembre prochain, vous allez avoir à vous prononcer sur trois dossiers lourds de conséquences pour l'administration régionale, puisqu'ils définiront, pour de nombreuses années, les conditions de travail des 8500 agent.e.s de la Nouvelle-Aquitaine. Ces dossiers portent en effet sur l'évolution du régime indemnitaire des personnels, du temps de travail qui leur sera appliqué, et enfin de l'action sociale dont ils pourront bénéficier. Devant de tels enjeux, nous avons jugé nécessaire de vous faire part de nos analyses et de nos positions avant que vous ne vous prononciez, en tant que représentant.e.s des personnels qui travaillent au quotidien – et parfois à vos côtés – pour préparer et mettre en œuvre les décisions de l'Assemblée régionale.

Le régime indemnitaire

Vous aurez ainsi à examiner un projet de refonte des primes des personnels régionaux, intégrant le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement (RIFSEEP). Il vous sera dit que ce projet représente un investissement important pour la collectivité, et qu'il se traduira, pour beaucoup d'agent.e.s, par une augmentation de leur rémunération. Il vous sera également dit qu'une clause dite « de sauvegarde » garantira à chacun.e, *a minima*, le maintien de ses primes datant des anciennes Régions. Nous ne contestons pas ces différents points, mais souhaitons vous alerter sur une conséquence que ce projet aura pour les personnels régionaux, du fait du refus de l'Autorité territoriale de procéder à un véritable alignement des primes par le haut, qui intégrerait tous les éléments de rémunération des trois anciennes Régions.

Ce refus d'aligner au plus haut va maintenir, voire créer, des écarts de salaires entre agent.e.s de même grade et de mêmes fonctions, selon leur ancienne région de rattachement d'abord, et selon leur date d'arrivée dans la collectivité ensuite. Pour chaque grade dont les primes ne seront pas complètement alignées par le haut, les agent.e.s percevant actuellement plus que le RIFSEEP proposé feront en effet jouer la clause de sauvegarde pour préserver leur salaire. Les autres, même si leurs primes sont amenées à progresser, resteront rémunéré.e.s à un niveau inférieur. Quant aux personnels recruté.s à compter du 1^{er} janvier, le RIFSEEP leur sera automatiquement appliqué et ils auront donc,

dans nombre de cas, un salaire inférieur à celui de leurs collègues plus anciens, de même grade et exerçant les mêmes fonctions.

Or, ces écarts sont loin d'être négligeables : ils représenteront par exemple une différence de 70 € par mois pour les agent.e.s techniques des lycées, et jusqu'à 900 € par mois pour des cadres de catégorie A de la filière technique.

Nous le disons aussi en tant qu'agent.e.s investi.e.s dans nos missions : ces écarts, que l'Exécutif justifie en termes strictement financiers, ou dont elle attribue la responsabilité aux dettes de l'ex-Poitou-Charentes, pénaliseront le service public autant que les agents, en laissant se développer un sentiment d'injustice au sein des équipes qui mettent en œuvre l'action régionale. Ils empêcheront la construction d'une identité « Nouvelle-Aquitaine » en maintenant pour longtemps des différences de rémunérations liées aux anciennes régions. Ils fragiliseront le fonctionnement interne de la collectivité en complexifiant inutilement les opérations de paye et de suivi des carrières des 8500 agent.e.s de la Région. Enfin, nous nous inquiétons de la vision purement financière aujourd'hui poursuivie, car une approche strictement comptable ne peut que mener à considérer les personnels comme des charges, et non plus comme des atouts, et à chercher les moyens de réduire leur nombre. La fusion, en rassemblant 8500 agent.e.s sous l'autorité régionale, est au contraire une opportunité unique d'internaliser nombre de missions aujourd'hui confiées à des prestataires extérieurs onéreux, ou à des organismes satellites dont il faut payer les frais de structure en plus des frais de personnel.

C'est pourquoi nous défendons, depuis près de trois ans, l'alignement complet par le haut des primes pour tous les personnels de grade et fonctions identiques, sur lequel, lors des élections régionales, les deux têtes de liste présentes au second tour avaient pris auprès de nous des engagements écrits. Cela est légal, cela est possible, et cela constitue la seule garantie de justice entre les agent.e.s de la Nouvelle-Aquitaine. Nous vous demandons d'aller au-delà du projet présenté, et de faire le choix d'un véritable alignement, porteur d'unité et de justice. En tant qu'élu.e.s, auriez-vous accepté que vos indemnités varient selon votre département ? Les agent.e.s qui mettent en œuvre les choix de l'assemblée régionale demandent la même considération, que leur employeur précédent ait été aquitain, limousin ou picto-charentais.

Le temps de travail

La seconde délibération relative au personnel qui va vous être soumise le 18 décembre porte sur le temps de travail. Elle se résume en peu de mots : suppression de 17% des congés annuels.

Lors de la fusion, les congés annuels étaient un des rares domaines où les trois régions étaient déjà harmonisées : les personnels des sièges y bénéficiaient en effet tous de 30 jours de congés, soit 5 jours de plus que le minimum légal. Ces 5 jours prenaient la forme soit de jours de congés supplémentaires ou de jours de fermeture des sites. L'Exécutif régional vous propose aujourd'hui de réduire les jours de congés annuels des agent.e.s, ce qu'il justifie en invoquant deux arguments auxquels nous voulons répondre sans attendre.

Le premier argument est que la Cour des Comptes estimerait que des congés au-delà du minimum légal sont incompatibles avec la base légale des 1607 heures annuelles. En somme, demander aux agents de travailler 1607 heures induirait mécaniquement de ponctionner les congés. Outre que la Cour des Comptes n'a jamais étudié le cas de notre Région, un tel argument a de quoi surprendre quiconque se penche sur la réalité du travail effectué par les personnels. En 2016, pour les seuls agent.e.s du siège de l'ex-Aquitaine, 96 000 heures supplémentaires ont en effet été écrêtées, ce qui permet d'estimer le travail supplémentaire de la grande Région à 200 000 heures par an, soit une moyenne de 84 h par agent du siège. Il s'agit ici d'heures réalisées en plus, qui n'ont été ni récupérées, ni rémunérées. Il convient d'y ajouter le travail fait par les agent.e.s pendant leurs weekends et congés, ou en dehors des heures de badgeage, et qui n'apparaît nulle part. Enfin, depuis la fusion, un nombre croissant d'agent.e.s se trouve poussé par son employeur, en infraction de la loi, à effectuer des journées d'une amplitude supérieure à 12h et un temps de travail supérieur à 10h. Ces heures illégales ne sont pas comptabilisées non plus.

Le constat du seul écrêtage est sans appel : les agent.e.s de la Région font déjà bien plus que les 1607 heures réclamées par l'Exécutif. Pourtant, ces personnels bénéficient bien de 30 jours de congés annuels actuellement en vigueur : il n'y a donc aucune incompatibilité.

Le second argument serait que la perte des jours de congés pourrait être compensée par des Jours de Récupération de Temps de Travail supplémentaires, en proposant aux agents d'opter pour une amplitude de travail hebdomadaire plus longue, à 39h/semaine, qui pour l'instant n'est appliquée qu'à Limoges. Nous soulignerons d'abord que tous et toutes n'auront pas accès à cette option, puisqu'elle sera conditionnée à l'accord de la hiérarchie. Et que d'autres ne pourront pas la choisir en raison de leurs obligations familiales. Pour tou.te.s ces collègues, le projet qui vous est soumis se traduira par une perte de 5 jours de congés, sans compensation. Et nous n'oublions pas non plus nos collègues des lycées, qui effectuent des semaines de plus de 39 heures du fait des rythmes scolaires, et dont les absences ne donnent lieu qu'à des remplacements partiels.

On vous dira peut-être aussi que la réduction des congés et l'affichage d'un temps de travail supplémentaire seraient la nécessaire et vertueuse contrepartie du coût de l'alignement des primes. Là encore, l'argument a de quoi surprendre : les centaines de milliers d'heures supplémentaires étant déjà effectuées, et ce depuis des années, on pourrait *a contrario* estimer que c'est l'alignement des primes qui est une juste contrepartie de l'effort produit. **Ces 200 000 heures en plus représentent chaque année l'équivalent de 120 postes supplémentaires, que la Région n'a pas eu à budgéter jusqu'ici, soit une économie appréciable de l'ordre de 4,8 M€ par an.**

Nous avons jusqu'ici un équilibre social dans lequel les personnels régionaux se mobilisaient volontiers, et sans contrepartie, dans la mesure où ils se voyaient proposer de bonnes conditions de travail. Nous ne comprenons pas, en tant que représentant.e.s du personnel, le profit qu'espère retirer aujourd'hui la Région en dégradant ces conditions : la suppression des congés ne génèrera aucune économie ; et ne manquera pas de priver la Région de tout ou partie des 120 postes actuellement économisés chaque année.

Est-ce là une bonne gestion ? Nous ne le pensons pas, et vous invitons à y réfléchir.

L'action sociale

La troisième délibération sur laquelle vous aurez à vous prononcer concerne précisément l'action sociale, qui comprend les secours pour les agent.e.s en détresse financière, les aides aux loisirs, les aides à la garde d'enfant ou à l'entretien ménager, etc. Sur ce domaine, les trois anciennes Régions avaient des approches très différentes en termes de prestation et de modes de gestion. Il en résulte que la délibération qui vous sera proposée comprend objectivement de réels progrès pour certains collègues (qui pouvaient se trouver exclus entièrement du dispositif), mais aussi, pour d'autres, de graves reculs (notamment pour les agent.e.s de l'ex-Limousin).

Nous portons, sur ce dossier, une revendication à la fois juste et simple : que les moyens régionaux alloués à la future structure gérant les aides (amicale ou Comité d'œuvres Sociales) assurent un niveau de prestation par agent au moins égal à celui des anciennes Régions. L'engagement proposé, qui porte sur le versement à la future structure d'une subvention d'un montant de 260 € / agent et par an, ne répond pas à cet objectif, puisqu'il n'atteint pas la moitié du niveau existant dans l'ex-Limousin. Nous vous demandons de soutenir notre revendication, qui seule permettrait de maintenir le niveau de prestations actuellement proposé aux agent.e.s.

Mesdames et Messieurs les élu.e.s régionales.aux, nous en appelons à votre attention et à votre réflexion, à l'heure de définir les conditions de travail de nos collègues. Nous savons que vous êtes nombreuses.eux à être sensibles aux arguments que nous développons, et nous vous demandons d'apporter, au travers de vos débats, un supplément de justice et d'équité pour nos collègues. En l'état, les propositions qui nous ont été soumises, et sur lesquelles il vous est demandé de vous prononcer, suscitent chez les personnels de la Région une grande incompréhension.

Nous vous prions d'agréer l'expression de notre considération distinguée.

*Les représentant.e.s CFDT, CGT, FA-FPT, FO, FSU et UNSA
de la Région Nouvelle-Aquitaine*