



Désintérêt pour la qualité du
service public rendu,
gaspillage, indifférence,
reniement des promesses,
création d'inégalités
salariales et maltraitance :

**retour sur deux ans de
fusion en Région Nouvelle-
Aquitaine**

Dossier de presse intersyndical
28 novembre 2017

Contact(s) presse : CGT (06 42 05 58 24), CFDT (06 76 37 16 52), FAFPT (06 76 12 35 04),
FO (06 47 27 47 69), FSU (06 45 46 74 94), UNSA (07 68 02 16 14).

Chronologie	3
Régime indemnitaire	5
Qu'est-ce que c'est ?	5
Quel est le cadre légal ?	5
Quel est le cadre politique ?	5
Quelle est notre revendication ?	5
Qu'a décidé la Collectivité ?	6
Temps de travail	8
Quel est le cadre légal ?	8
Quel est le cadre politique ?	8
Quelle est notre analyse de la situation ?	9
Quelle est notre revendication ?	10
Qu'a décidé la Collectivité ?	11
Action sociale	12
Quel est le cadre légal ?	12
Quel est le cadre politique ?	12
Quelle est notre revendication ?	12
Qu'a décidé la Collectivité ?	12
Et pendant ce temps, dans les services...	13

Chronologie

- Juillet 2014 : la carte traçant les 13 Régions est votée pour la première fois à l'Assemblée nationale
- Juillet 2015 : promulgation de la Loi NOTRe
- Toute l'année 2015 : très nombreuses réunions entre les Directeur.rice.s des Régions Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes
- **Début 2015 : commande auprès d'un cabinet extérieur d'un audit des politiques régionales des trois anciennes régions et d'une proposition d'organisation des services**
- 6 décembre 2015 : 1er tour des élections régionales
- 8 décembre 2015 : Alain Rousset écrit à l'ensemble des organisations syndicales, formulant de nombreuses promesses et engagements sur l'organisation de la future Région et les rémunérations des agent.e.s, notamment elle d'un alignement des primes par le haut
- 13 décembre 2015 : Alain Rousset remporte les élections régionales
- 1er janvier 2016 : naissance de la nouvelle Région, provisoirement baptisée "Aquitaine - Limousin - Poitou-Charentes »
- 1er février 2016 : alignement des indemnités des élus sur le taux maximal légal
- **Toute l'année 2016 et 2017 : multiples demandes par les représentant.e.s du personnel d'une communication sur les résultats de l'étude commandée en 2015, multiples réponses positives, jamais suivies d'effet**
- 24 mars 2016 : présentation¹ en Comité technique du projet du premier niveau des services de la Région, les Pôles
- Janvier-juin 2016 : choix par le Président des futurs directeur.rice.s généraux.ales adjoint.e.s
- 6 juin 2016 : présentation en Comité technique d'une partie des projets d'organisation interne des Pôles
- Première semaine de juillet 2016 : jury de recrutements des premier.ère.s directeur.rice.s
- Dernière semaine d'août 2016 : nomination des premier.ère.s directeur.rice.s
- Septembre - octobre 2016 : concertation rapide sur l'organisation dans quelques directions, simple information dans de nombreuses directions, aucune information dans un nombre substantiel de directions et services
- Automne 2016 : premières réunions des groupes de travail sur le temps de travail, le régime indemnitaire et l'action sociale
- **12 et 13 décembre 2016 : présentation en Comité technique des organigrammes de Pôles restants et des organigrammes internes du niveau suivant, les Directions : avis défavorable global des représentant.e.s du personnel.**

¹ En théorie, il s'agit d'un examen, mais à la Région Nouvelle-Aquitaine, pas de débat : deux monologues et refus total de prendre en compte la moindre remarque des représentants du personnel.

- Toute l'année 2017 : présentation des propositions modificatives des organigrammes déjà adoptés contre l'avis unanime des représentant.e.s du personnel
- **27 septembre 2017 : après environ 40 heures de négociations en groupe de travail mobilisant à chaque fois un élu, 3 à 6 agent.e.s de la DRH et une quinzaine de représentant.e.s du personnel, réunion du Comité de dialogue social « conclusif » de 10h30 à 23h30. A 11h, le Directeur général des services envoie à une partie de l'encadrement le document dont l'examen débute à peine. Pas de conclusion, mais il nous est annoncé que 90% des sujets sont arbitrés définitivement**
- 10 novembre 2017 : rencontre des représentant.e.s du personnel avec le Président, qui réfléchit
- **13 novembre 2017 : Comité de dialogue social annonçant les arbitrages du Président, rejetant toutes les revendications des représentant.e.s du personnel, reniant également ses engagements et balayant mêmes les propositions issues des représentant.e.s de la Collectivité**
- 18 décembre 2017 : séance plénière au cours de laquelle doivent être adoptées les nouvelles dispositions en matière de régime indemnitaire, de temps de travail et d'action sociale
- 1^{er} janvier 2018 : date à laquelle les nouvelles Régions issues des fusions doivent appliquer les nouvelles dispositions communes sur le régime indemnitaire et le temps de travail

Au total, cette chronologie ébauche déjà la vision de notre employeur pour la mise en oeuvre du dialogue social et l'organisation de la fusion :

- **Un monologue social dans lequel les alertes et propositions des représentant.e.s du personnel ne sont jamais examinées, ce qui conduit notamment à faire et refaire continuellement les organigrammes tout en maintenant les agent.e.s dans l'incertitude et, bien souvent, dans la souffrance.**
- **Un temps à géométrie variable : près d'un an pour choisir une poignée de DGA et quelques directeurs, leur tailler des postes à leur mesure, mais quelques semaines ou bien souvent rien du tout quand il s'agit de concerter les agent.e.s et leur encadrement de proximité**
- **Une parole qui n'engage pas ceux qui la produisent : les promesses présidentielles, les engagements à fournir des documents etc n'engagent manifestement que ceux.celles qui les écoutent**
- **Un gaspillage considérable de temps et d'énergie : une remise en cause profonde du contenu des discussions au bout d'un an, malgré le temps et donc l'argent (salaires, frais de déplacements...) consacrés aux négociations**

Régime indemnitaire

Qu'est-ce que c'est ?

La rémunération des fonctionnaires est composée de plusieurs éléments, dont les deux principaux sont :

- le traitement indiciaire qui dépend de l'indice associé à son grade et à son échelon, et de la valeur du point d'indice
- Le régime indemnitaire est un complément librement déterminé par chaque collectivité dans un cadre défini nationalement.

Quel est le cadre légal ?

Le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes. Il a vocation à s'appliquer à l'ensemble des fonctionnaires.

Dans le cas des fusions de régions, le régime indemnitaire d'origine est maintenu pendant deux ans (soit jusqu'au 31 décembre 2017). La nouvelle région doit délibérer sur un nouveau régime dans ce délai, et le principe d'harmonisation globale doit être mis en place au plus tard en 2023.

Quel est le cadre politique ?

Dans un courrier adressé à l'ensemble des organisations syndicales le 8 décembre 2015, entre les deux tours des élections régionales, Alain Rousset a pris l'engagement écrit suivant :

« Il y aura donc alignement, mais celui-ci s'étalera sur le temps de la prochaine mandature et sera différencié selon les territoires. Il est ainsi évident que les agents du Limousin devront faire l'objet d'un premier alignement de leur régime indemnitaire afin de leur permettre d'être au niveau des agents aquitains puis dans un second temps des agents picto-charentais »

Pour les agent.e.s aquitain.e.s, cette promesse faisait écho à celle que le même Alain Rousset avait formulé en 2005 quand il avait annoncé aux agent.e.s des lycées nouvellement transférés par l'Etat qu'il alignait leur régime indemnitaire sur celui des agent.e.s du sièges. 12 ans après, nous attendons toujours, le manque à gagner pour les agent.e.s est considérable.

Quelle est notre revendication ?

Le respect de la parole donnée. Nous demandons donc depuis le début l'alignement des régimes indemnitaires sur le plus haut montant, qui peut, selon les grades, prendre son origine dans chacune des trois anciennes régions.

Par ailleurs, au-delà de la promesse, l'alignement par le haut est le seul moyen d'**éviter de créer et perpétuer pendant de longues années des inégalités profondes consistant à verser un salaire différent pour un même travail**. En effet, la clause de sauvegarde

empêchant, schématiquement, de réduire le régime indemnitaire des agent.e.s présent.e.s au moment de l'adoption des nouveaux montants, les agent.e.s recrutés à partir de 2018 percevront un salaire inférieur, à ancienneté et fonctions égales, à leurs collègues arrivés.e.s précédemment.

Qu'a décidé la Collectivité ?

Proposition de la Collectivité à l'issue du Comité de dialogue social du 27 septembre 2017

La Collectivité choisit de faire une proposition médiane quitte à dévaloriser le régime indemnitaire de certains grades.

Par ailleurs, la proposition de la Collectivité était de procéder à l'augmentation, pour les collègues concerné.e.s, en trois fois : 50% au 1^{er} janvier 2018, 25% au 1^{er} janvier 2019 et 25% au 1^{er} janvier 2020.

La seule sujétion, la seule fonction, parmi les dizaines énumérées par le décret RIFSEEP, que la Collectivité souhaite rémunérer dès 2018 est l'encadrement : de 90€ pour les responsables d'unité à 300€ pour les directeur.rice.s.

Pour les montants par grade, en résumé : sur les 29 grades des trois filières comptant des effectifs importants, 3 seulement, et les moins peuplés, respectent la promesse électorale du Président.

- Filière administrative en catégories A, B et C : alignement sur l'Aquitaine, créant jusqu'à 28% d'écart avec celui de Poitou-Charentes. : **reniement de l'engagement du Président.**
- Filière technique en catégorie A : la Collectivité décide de rapprocher les filières administratives et techniques au seul détriment de cette dernière. Les agent.e.s relevant du grade des ingénieurs sont presque les seuls de toute la Collectivité à bénéficier de l'alignement promis, **les autres grades perdent jusqu'à 40% du régime indemnitaire existant.**
- Filière technique en catégorie B et agents de maîtrise : les collègues concerné.e.s bénéficient d'une revalorisation plus ou moins sensible.
- Filière technique - cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux : pour les adjoints techniques et les adjoints techniques principaux de 1^{ère} classe, alignement sur l'Aquitaine, **74 € et 48€ en dessous du montant promis.** Pour les adjoints techniques territoriaux principaux de 2^{ème} classe, **dévalorisation du régime indemnitaire : 34€ de moins qu'en Aquitaine et -71€ par rapport à Poitou-Charentes.**
- Filière technique - cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement² : pour les trois grades, **la Région décide de rester nettement, 51 à 79€, en dessous du niveau promis.**

² La grande majorité des agent.e.s des lycées relève de ce cadre d'emploi. A ce jour le RIFSEEP ne lui est pas applicable, faute de décret. Les agent.e.s concerné.e.s qui le souhaitent peuvent demander, pour percevoir le nouveau régime indemnitaire, à intégrer le cadre d'emploi des ATT.

- Les filières patrimoine, sport et médico-social et les animateur.rice.s sont globalement mieux traité.e.s, mais représentent très peu d'agent.e.s. dans les effectifs.
- Les adjoint.e.s d'animation, en parfaite cohérence avec les mauvais traitements qu'ils et elles subissent depuis la fusion, **perdent 22€** par rapport à ce qu'ils percevaient en Poitou-Charentes, seule des trois anciennes région à en compter dans ses effectifs.

Annonces de la Collectivité au Comité de dialogue social du 13 novembre 2017

Aucune avancée sur les montants, et un recul considérable sur le calendrier : ce qui avait été proposé par les représentant.e.s de la Collectivité était une augmentation en trois fois avec la moitié dès la première année. Au final, il nous est annoncé une augmentation en quatre fois, d'un quart à chaque fois, au 1er janvier 2018, 2019, 2020 et 2021.

Lors du rendez-vous du 10 novembre, le Président a non seulement renié sa promesse mais a en outre attribué son « impossibilité » à réaliser cet alignement aux déficits dont il rend Poitou-Charentes responsable. Comme nous l'expliquons plus loin, les plus hauts niveaux hiérarchiques des trois régions ont passé toute l'année 2015 en réunion sans pouvoir découvrir cette problématique. Non seulement ce sont les agent.e.s les plus éloigné.e.s de ces sphères qui en pâtissent, mais en plus la valorisation des hauts niveaux hiérarchiques par le régime indemnitaire est la seule stratégie visible et assumée dans cette négociation et dans l'ensemble des problématiques de ressources humaines. Pour un Président qui parle si volontiers de mérite, cela laisse dubitatif.

Informations données aux élus régionaux après le Comité de dialogue social

Comme l'avait sous-entendu le Président lors d'une rencontre le 10 novembre, le budget supplémentaire nécessaire pour le régime indemnitaire devra être compensé par des économies de masse salariale, ce qui conduira la Collectivité à supprimer des postes. Ce qui est présenté comme une évidence est en réalité un vrai choix politique pour une collectivité dont le budget dépassera 3 milliards d'Euros.

En outre, au-delà de la question du nombre d'emplois, qui est majeure pour nous au vu de l'importance du service public et des charges de travail déjà extrêmement lourdes supportées par les collègues, la méconnaissance absolue de la réalité des missions concrètement exercées par la plupart des agent.e.s, rendue évidente par les dysfonctionnements graves que nous subissons, nous fait craindre le pire sur le choix des postes qui seront supprimés.

Temps de travail

Quel est le cadre légal ?

La **durée légale** du travail d'un.e fonctionnaire territorial.e est de 35 heures par semaine (ou 1 607 heures par an).

La **durée hebdomadaire** de travail effectif (heures supplémentaires comprises) ne doit pas excéder :

- 48 heures,
- et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Le **repos hebdomadaire** ne peut pas être inférieur à 35 heures.

La **durée quotidienne** de travail ne peut pas excéder 10 heures.

Le **repos minimum quotidien** ne peut pas être inférieur à 11 heures.

L'amplitude maximale de la journée de travail est de 12 heures.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans qu'un.e agent.e bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

L'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 permet de réduire la durée du travail :

*« **L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut**, après avis du comité technique compétent, **réduire la durée annuelle de travail** servant de base au décompte du temps de travail défini au deuxième alinéa de l'article 1er du décret du 25 août 2000 susvisé pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux. »*

La Cour des comptes a publié en octobre 2016 un rapport sur « la situation financière et la gestion des collectivités territoriales et de leurs établissements publics », qui compte un chapitre sur le temps de travail. A noter : la Cour des comptes a basé son travail sur un échantillon de 103 collectivités, qui ne comprend aucune région. **Les temps de travail des agent.e.s d'Aquitaine, du Limousin, et de Poitou-Charentes n'ont donc fait l'objet d'aucun examen.**

Quel est le cadre politique ?

Alain Rousset, dès avant la fusion, a exprimé son obsession pour la suppression de 5 jours de congés supplémentaires qu'il aurait « offert » aux agent.e.s de la Région Aquitaine depuis des années. Cette obsession est opportunément confortée par la Cour des comptes, mais elle pré-existe. Ces propos sont tenus de manière continue depuis des années devant les organisations syndicales, pendant qu'il dit aux médias que « *la première ressource d'une entreprise c'est la ressource humaine* ». Manifestement, quand Alain Rousset quitte ses habits de prescripteur de bonnes pratiques auprès des entreprises, et reprend ceux d'employeur, la ressource humaine redevient malheureusement un coût pur

et simple, qu'il convient de réduire, sans se soucier des conséquences pour les agent.e.s et la qualité du service public rendu.

La volonté d'Alain Rousset de se fixer sur le nombre d'heures s'effrite nettement quand nous lui démontrons que, chaque année, les agent.e.s de la Région Nouvelle-Aquitaine effectuent un travail supplémentaire de l'ordre de 150 000 à 200 000 heures au-delà des obligations fixées par les règlements du temps de travail en vigueur. Ces heures ne sont ni rémunérées ni récupérées. Nous estimons que si les agent.e.s s'en tenaient à leurs obligations horaires, la Région devrait créer une centaine d'emplois pour réaliser la même quantité de travail.

Quelle est notre analyse de la situation ?

Dans les sièges de Bordeaux, Limoges et Poitiers

Il y a trois types d'heures travaillées :

Les heures comptées, à partir des enregistrements des passages de badges des agent.e.s. Les agent.e.s ont un nombre d'heures quotidien moyen à faire qui est lissé sur plusieurs semaines, avec des plages fixes qui déterminent les moments où tous les agent.e.s doivent être au travail. A la fin de la période de lissage, variable selon les sites, ces heures sont basculées sur un compteur. A la fin de l'année, le compteur est remis à zéro. A Limoges et Poitiers, une partie de ces heures pouvait être récupérée. A Bordeaux, elles sont perdues.

Les heures censurées par le logiciel de comptage : toutes les heures qui dépassent les limites légales rappelées plus haut, et elles sont particulièrement nombreuses depuis la fusion. Par exemple, situation courante d'un.e agent.e de Limoges qui se rend à Bordeaux pour une réunion ou plusieurs réunions, quitte Limoges à 7h, déjeune pendant 45 minutes et rentre à 21h. L'amplitude de sa journée est de 14h. Sa durée réelle de travail est de 13h15. Sur le logiciel, la durée de travail validée, et donc comptée, dans le cadre du paragraphe précédent est de seulement 10h. De nombreux.ses agent.e.s se voient ainsi dépouillé.e.s chaque semaine, chaque mois, d'heures de travail pourtant réalisées.

Les heures fantômes qui ne sont pas reconnues : la plupart des collègues des sièges se retrouvent régulièrement confrontés à la nécessité de répondre à des appels ou des courriels le soir, la nuit, pendant les jours de temps partiels, les week-ends et les congés. Ces heures-là sont totalement ignorées.

Nous faisons donc face à un employeur qui nous accuse de ne pas remplir nos obligations légales en termes de temps de travail tout en organisant la disparition pure et simple de centaines de milliers d'heures travaillées chaque année.

Pour la première catégorie, nous avons obtenu le décompte des heures écrêtées à Bordeaux. Pour 2015, nous avons une moyenne de 84 heures supplémentaires par agent.e. La différence entre les 1 607 heures et le temps de travail réglementé en Région ex-Aquitaine étant de 35 heures, il est clair que les agent.e.s réalisent dans les faits, sans aucune reconnaissance de leur employeur, nettement plus que leurs obligations légales.

Pour la deuxième catégorie, nous sommes prêt.e.s à comprendre qu'il est plus pertinent d'organiser des journées de réunions longues, plutôt que de multiplier les déplacements, mais cela ne peut et ne doit pas se traduire par la disparition pure et simple de ces

heures. Si le Code du travail a fixé des bornes, c'est que le législateur a considéré que les travailleur.se.s devaient, pour préserver leur santé et leur sécurité (sur la route notamment), respecter des limites.

Pour la troisième catégorie, il existe une culture managériale très forte du refus de gérer les urgences et les surcharges de travail, qui sont reportées sur les agent.e.s sur des temps où elle.il.s sont censés ne pas travailler et où elle.il.s ne sont pas rémunéré.e.s pour le faire.

Dans les lycées

Les agent.e.s des lycées travaillent sur la base d'emplois du temps construits en début d'année scolaire pour toute l'année. Elle.il.s bénéficient bien sûr des mêmes conditions légales citées plus haut. Elle.il.s connaissent un rythme de travail adapté à leur mission : elle.il.s font des semaines plus chargées quand les élèves sont présent.e.s, pour que ces dernier.ère.s étudient et logent dans des locaux propres, qu'elle.il.s mangent etc. Les agent.e.s reviennent pour un nombre de jours limités pendant les vacances scolaires pour les gros nettoyages et les travaux incompatibles avec la présence des élèves. Dans ce cadre, il n'y pas de d'heures écrêtées.

Pourtant, puisque le Président souhaite s'appuyer sur le rapport de la Cour des comptes sur la gestion des collectivités, il faut noter que **la Région Nouvelle-Aquitaine**, dans la droite ligne de la Région Aquitaine, **réalise de considérables économies en ne remplaçant qu'une partie des agent.e.s absent.e.s**. Les Régions ont fixé des règles de déterminer le nombre d'agent.e.s nécessaires au fonctionnement de l'établissement, selon la taille de l'établissement, le type de salles et de revêtements, le nombre de repas servis etc.,. Or, ce nombre est le plus souvent fictif en raison d'un remplacement très partiel des absences. Cela n'est évidemment pas reconnu. Cela oblige les agent.e.s à réaliser un travail plus important que la norme, déjà lourde, fixée par la Collectivité : les agent.e.s présent.e.s, porté.e.s par leur conscience professionnelle et leur sens du service public, sont obligé.e.s de travailler plus longtemps et/ou d'accomplir plus vite des gestes déjà répétitifs et usants pour leur corps.

Par ailleurs, la Région s'abrite derrière la double autorité, puisque les agent.e.s des lycées sont soumis à l'autorité fonctionnelle des personnels de l'Education nationale et laisse perdurer des situations dans lesquelles **les emplois du temps des agent.e.s ne respectent ni les règles des anciennes Régions, ni même parfois la loi**.

Quelle est notre revendication ?

Nous demandons que toutes les heures travaillées soient comptées ET payées ou récupérées. Dans les sièges, ces heures sont le plus souvent effectuées à l'initiative des agent.e.s, non pour se distraire, mais bien afin de remplir leurs missions de service public dans les délais impartis. Cependant, notre rôle de représentant.e.s du personnel est bien là : puisque notre employeur ne veut pas assumer ses responsabilités en créant des postes ou en supprimant des missions pour préserver la santé des agent.e.s, dont il est responsable, nous voulons protéger nos collègues en faisant reconnaître leur travail.

Nous demandons que toutes les heures non réalisées par des agent.e.s absent.e.s non remplacé.e.s soient comptabilisées comme du temps effectivement travaillé collectivement par les agent.e.s de la Collectivité. Que ce soit un.e agent.e du service

général malade quelques semaines, ou un.e chargé.e de mission du siège en congé parental, ceux qui restent doivent supporter les conséquences de l'irresponsabilité et de l'aveuglement de l'employeur qui ne voit que les chiffres qui l'arrangent et pas les souffrances que cette logique génère.

Enfin, **nous demandons pour les agent.e.s des lycées et tous ceux qui réalisent plus de deux fois par mois des journées de travail d'une amplitude supérieure à 12h, une réduction du temps de travail annuel au titre de la pénibilité**, en application de l'article 2 du Décret n°2001 - 623 du 12 juillet 2001 cité plus haut.

Qu'a décidé la Collectivité ?

Sa décision tient en quelques mots : suppression des jours de congés supplémentaires, qui soit disant empêchent de réaliser le temps de travail légal. Nous avons démontré que cela était une fable.

Tous les arguments que nous avons portés pour que la réalité de notre travail soit pris en compte ont été balayés. Un groupe de travail aux contours assez flous doit se réunir en 2018 pour les examiner : les modalités hebdomadaires, le décompte des heures travaillées, la pénibilité, les remplacements etc. Nous n'avons évidemment aucune garantie sur la prise en compte de nos arguments, et nous sommes extrêmement dubitatifs : pourquoi ce qui ne peut être pris en compte en novembre 2017, après une année de réunions au cours desquelles tous les arguments ont été avancés et discutés par les différentes parties, le serait-il en juin 2018 ?

Par exemple, lors des négociations, nous avons évoqué la possibilité d'un large choix de cycles hebdomadaires : 35, 38, 39 et 40 heures. Les cycles de 39 et 40 heures permettait de prendre en compte une partie des heures jusqu'à présent écrêtées. Même si la porte de la prise en compte réelle des heures travaillées restait fermée, cela permettait d'en perdre un peu moins et d'obtenir des jours de RTT pour les quelques heures reconnues.

Lors du Comité de dialogue social du 13 novembre, seules les semaines de 35h et 38h sont annoncées comme ouvertes à tou.te.s. La modalité à 39h, qui est celle des agent.e.s du site de Limoges sera soumise à autorisation.

Sous un séduisant affichage de volonté de respecter la loi, la Région Nouvelle-Aquitaine s'apprête donc à augmenter le nombre, déjà considérable, de centaines de milliers d'heures, qu'elle oblige ses agent.e.s à réaliser au-delà des obligations légales et qu'elle leur vole en refusant de les rémunérer ou de les convertir en congés.

Informations données aux élus régionaux après le Comité de dialogue social

Seules les modalités à 35 heures et 38 heures seront autorisées à tous. Il semble qu'un maintien de la semaine de 39 heures soit prévu à Limoges mais sans que ce soit extrêmement clair. Pour Poitiers et Bordeaux, aucune possibilité même avec l'autorisation de la hiérarchie. Les collègues sont supposés attendre le groupe de travail annoncé, et la séquence de monologue social que nous achevons en ce moment incite, au mieux, à la prudence sur les résultats auxquels il pourrait aboutir.

Action sociale

Quel est le cadre légal ?

L'action sociale au bénéfice des agents de la fonction publique territoriale est régie par l'article 9 de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires :

Ils participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient ou qu'ils organisent.

L'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

[...]

Quel est le cadre politique ?

Ce sujet n'a jamais été réellement abordé par le Président de la Région. D'une manière générale, les représentants de la Collectivité ont considéré ces trois négociations dans un cadre budgétaire global. Nos critiques sur certaines dispositions ont donc été aussitôt balayées par une réponse sur l'augmentation du régime indemnitaire...

Quelle est notre revendication ?

Nous avons demandé à ce que les prestations actuelles soient maintenues. Le COS de Limousin avait en particulier développé une politique sociale importante avec des prestations élevées et très largement conditionnées aux revenus, sur un modèle très progressif.

Cela suppose que la subvention versée par la Région à la future structure soit suffisamment dimensionnée.

Un large consensus s'est également dégagé pour que les prestations purement sociales (secours, aides ponctuelles, etc) soient gérés directement par la DRH, garante d'un traitement professionnel adapté des difficultés rencontrées par les collègues.

Qu'a décidé la Collectivité ?

La Collectivité versera à la nouvelle structure chargée de mettre en oeuvre la politique d'action sociale une subvention moitié moindre que celle qui était versée en Limousin. Quelle que soit l'organisation de la future structure, cette subvention ne permettra pas de maintenir les dispositifs actuels, et notamment les chèques vacances des agent.e.s de l'ex-Limousin. Beaucoup d'entre elle.eux ont commencé à pouvoir partir en vacances quand elle.il.s ont commencé à bénéficier de ces chèques vacances. La régression est donc évidente.

Et pendant ce temps, dans les services...

Comme mis en évidence dans la chronologie, l'organisation des services consécutive à la fusion est très chaotique.

Probablement consciente de ses failles sur les plans méthodologique et organisationnel, **la Direction générale a mandaté en 2015 un cabinet conseil pour analyser les politiques menées et proposer une nouvelle organisation.** Du temps, et de l'argent publics, ont ainsi été consacrés à la conception d'un marché, au choix d'un prestataire, aux rencontres avec le prestataire choisi pour lui permettre de dresser un état des lieux puis pour élaborer une nouvelle organisation.

Quel a été le résultat de cette dépense ? L'organisation générale présentée en mars 2016 constitue une copie quasi-totale de l'organigramme aquitain. Là aussi, loin des promesses électorales, nous constatons une forte centralisation à Bordeaux, au détriment des sièges de Limoges et Poitiers, le plus souvent cantonnés à des fonctions d'exécution et à l'encadrement de proximité. Les représentant.e.s du personnel ont pointé depuis mars 2016 l'ensemble des failles, des dysfonctionnements prévisibles et des incohérences. Nous ne pouvons imaginer qu'un cabinet minutieusement choisi par la Collectivité ait pu produire un schéma de ce niveau-là. En revanche, **nous pouvons parfaitement imaginer que le schéma proposé par le cabinet était un peu trop rationnel pour être acceptable** par une direction générale qui venait de passer une année entière à organiser sa concurrence interne pour les postes de Directeur.ice.s généraux.ales adjoint.e.s. Deux éléments rendent cette hypothèse particulièrement crédible :

- Les nombreuses réunions de travail de 2015 évoquées plus haut n'ont pas permis de découvrir les dérives financières ou managériales existantes, de faire un état des lieux réel des politiques, ni d'ébaucher les modes de fonctionnement futurs. Il semble clair qu'elles ont été consacrées à d'autres préoccupations et notamment au combat des égos.
- Nous avons constamment, depuis début 2016, demandé la communication du travail produit par le cabinet conseil, provoquant à chaque fois une gêne visible de la direction générale, qui a toujours promis la transmission sans jamais le faire. Ce « refus par omission » nous conduit là aussi à penser que ce travail est plus proche de nos propositions que du schéma imposé par les représentant.e.s de la Collectivité.

A de très rares exceptions près, **tous les organigrammes nous ont paru être conçus pour satisfaire des revendications individuelles** : tel DGA ne voulait pas perdre une partie de son périmètre, peu importe que certaines politiques et beaucoup d'agent.e.s se retrouvent de ce fait écartelé.e.s entre deux pôles ; les encadrant.e.s des anciennes régions, et a minima les Bordelais.e.s, devaient forcément garder des fonctions similaires, peu importe que cela conduise à multiplier les niveaux hiérarchiques et à ralentir toute

l'action publique, dans une organisation marquée par une culture particulièrement archaïque et fondée sur l'absence de confiance ; tel.le encadrant.e connu.e pour ses pratiques maltraitant.e.s en direction de ses subordonné.e.s devait tout de même voir son ego conforté par un joli titre, et peu importe si les agent.e.s sous sa responsabilité restent en souffrance...

Tout cela nous inspire la même remarque que celle, coutumière, d'Alain Rousset quand nous lui demandons de mieux rémunérer les agent.e.s des lycées : il s'agit d'argent public ! Comment se fait-il que cette grande préoccupation, que nous partageons, soit si facilement oubliée au moment de truffier l'organigramme de postes ouvrant droit à un régime indemnitaire d'encadrement, au moment d'aligner par le haut, au taux maximum légal, les indemnités des élu.e.s régionaux.ales, ou au moment d'embaucher tel ou telle collaborateur.rice, brillant.e et compétent.e, sans doute, mais dont l'arrivée n'est pas conditionnée par un besoin de la Collectivité mais par sa situation personnelle, pourtant souvent bien moins fragile que celles des agent.e.s de catégorie C de la Région ?

Au-delà des salaires, des indemnités et des factures des cabinets conseils, directement visibles dans un budget, **le gâchis humain, qui a aussi des conséquences financières, est encore plus considérable et insupportable.** A ce jour, bien des organisations ne sont pas calées, bien des collègues n'ont pas de fiche de poste ni même de vision claire de ce qu'ils doivent faire, quasiment personne n'a eu d'objectifs fixés pour 2017. Bref, nous subissons depuis près de deux ans, un long, interminable même, cafouillage dû à l'attitude de l'employeur et de la direction générale :

- Refus total de prendre en compte les propositions des agent.e.s et de leurs représentant.e.s, aboutissant à des organisations dysfonctionnelles et maltraitantes ;
- Imposition quasi systématique des fonctionnements et dirigeant.e.s aquitain.e.s sans aucune évaluation préalable de leur performance ;
- Refus de considérer les effets délétères pour les collègues de Limoges et Poitiers du centralisme bordelais et la suppression régulière des postes sur ces deux sites ;

Là encore, ces insuffisances aboutissent à un gaspillage humain et financier considérable, et nous le répétons : il s'agit d'argent public !