

Groupe LR-CPNT

**Séance Plénière**  
**lundi 18 décembre 2017**  
**mardi 19 décembre 2017**

**Délibération 4 à 9**  
**Régime Indemnitaire**

Monsieur le Président, Mes Chers collègues,

Permettez-moi de prendre la parole sur l'ensemble des délibérations qui nous sont proposées, 35 heures, nouveau régime indemnitaire, dans la limite de deux fois 4 minutes.

Le passage aux 35 heures est pour nous une exigence du vivre ensemble ! Nous ne pouvons pas avoir une France à deux vitesses, où une partie des travailleurs seraient aux 35 heures et l'autre pas.

C'est pour cette raison que nous voterons le passage aux 35 heures annualisées.

Mais nous regrettons que le sujet de la pénibilité du travail des agents des lycées soit repoussé. Nous aurions pu, par exemple, compensés le passage aux 35 heures pour les agents des lycées par la mise en place d'un repos compensateur comme cela a été fait en Région Ile de France.

Vous avez préféré une augmentation des indemnités.

Quant aux délibérations que vous nous proposez sur l'harmonisation des salaires dans la nouvelle région issue de la fusion, la mise en place du RISFEED, elles ont deux défaut :

1 - Elles manquent d'une âme et d'un véritable projet de gestion des ressources humaines. Il nous semble que vous regardez le sujet par le petit bout de la lorgnette.

2 - Elles sont la conséquence de mesures que le gouvernement Hollande a prises et que nous avons combattues. Elles pèseront lourdement sur le budget de la collectivité sans avoir de véritable vision à moyen et long terme.

Pour ces deux raisons, nous voterons contre.

Nous avons, au cours de la campagne par la voix de Virginie Calmels, souhaité une harmonisation par le haut. La dessus il n'y a pas de débat. Mais notre souhait bien au delà du régime indemnitaire était la politique de gestion

des Ressources Humaines soit au cœur de l'action de la nouvelle mandature. et qu'elle accompagne une politique globale de transformation de l'action régionale.

Tel n'est pas le cas !

Vous choisissez de traiter de la même manière les agents des lycées et les agents du siège, alors, que les métiers ne sont pas les mêmes et les besoins ne sont pas les mêmes.

La normalisation consiste à identifier la diversité des problématiques pour apporter à chacune une réponse adaptée.

Pas d'apporter la même solution à des problématiques différentes. C'est un défaut majeur de votre proposition.

« Il n'est de richesse que d'homme » disait Jean Bodin.

Nous parlons beaucoup de la formation à l'extérieur de la Région mais, qu'en est-il de la politique de formation interne à la Région ? Des parcours innovants sont-ils mis en place pour les personnels de restauration ? Avons-nous mis en place des cursus personnalisés à destination des jeunes agents des lycées ? Créons-nous des passerelles visant au reclassement des agents sur des postes administratifs ?

Nous parlons beaucoup de l'usine du futur, mais chez nous, qu'en est-il ?

La mécanisation des outils est pourtant un sujet d'ampleur, qui doit permettre de répondre aux problématiques de maintien dans l'emploi des agents, tout en adoptant les meilleures techniques adoptées par les filières professionnelles, notamment d'entretien général. A quand le Lycée du futur ? L'administration du futur ? Où en sommes-nous ?

Nous constatons ensemble le taux élevé d'absentéisme élevé des agents des lycées.

Quelle politique d'inclusion, de valorisation et d'accompagnement des agents, mettons nous en place pour participer à la volonté de réduire la pénibilité du travail des agents des lycées ?

Au siège, quelle politique RH ?

Nous vantons les mérites du numérique et de la dématérialisation à l'extérieur, mais chez nous que se passe-t-il ?

On croise toujours dans les couloirs des piles de parapheurs, quand ces parapheurs ne sont pas chargés dans les coffres des voitures pour rallier Bordeaux depuis Poitiers et Limoges !

**Nous avons bien un nouvel organigramme, mais quand aurons-nous une nouvelle organisation ?**

**A quand la Région 3.0 ?**

**Quand mettons-nous en place une nouvelle approche du travail fondée sur les valeurs d'autonomie, de confiance et de responsabilité, dont les encadrants sont les premiers dépositaires ?**

**C'est une transformation globale qu'il convient de mener afin d'adapter notre mode de fonctionnement aux défis de l'administration qui doit répondre avec toujours plus d'efficacité aux besoins des Néo-Aquitains, eux-mêmes confrontés à un monde de plus en plus complexe.**

**Quel travail a été engagé sur la structuration des activités du siège ?**

**Quid de vos objectifs en matière de réduction des effectifs :**

- ▶ **Envisagez-vous le non remplacement de départs en retraite au siège ?**
- ▶ **Envisagez-vous la mise en place de l'indemnité de départ volontaire étendu à la fonction publique territoriale en 2009 ?**

**Et pour le permettre, quel travail est mené avec l'ensemble des services afin d'identifier les possibilités d'optimisation des moyens, en revisitant l'ensemble des modes d'organisation ?**

**Quels projets de simplification, de dématérialisation et d'amélioration des outils sont envisagés afin de privilégier les tâches à valeur ajoutée pour les agents ?**

**Quelle offre de formation adaptée au plus près des besoins identifiés ?**

**Avons-nous abordé la généralisation du télétravail au sein de la Région ?**

**L'institutionnalisation du télétravail permettrait pourtant d'améliorer la qualité de vie au travail (diminuer le stress et les temps de transport) ainsi que le bilan carbone de la collectivité (réduction des déplacements domicile/travail), tout en participant à la modernisation de l'administration dans ses méthodes et son organisation du travail.**

**C'est donc une transformation d'ampleur que nous appelons de nos vœux, en association étroite avec les agents.**

**Si vous hésitez encore sur l'un ou l'autre de ces sujets, lançons des expérimentations !**

**Mes chers collègues,**

**On ne peut pas d'un côté, préconiser les expérimentations pour les autres et les refuser pour nous !**

**D'autres régions l'ont fait !**

**Dans l'une d'entre elle notamment, une enquête a été menée auprès des agents : 88% des agents concernés affirment avoir une meilleure qualité de vie, et 90 % estiment que cela a un effet bénéfique sur l'équilibre vie privée-vie professionnelle. De même une très grande majorité d'entre eux ressentent une baisse du stress et de la fatigue. 100% des agents interrogés envisagent de reconduire leur convention de télétravail, 94% l'envisageant de manière certaine.**

**Il est également à noter que la grande majorité des agents qui expérimentent le télétravail estiment que cela n'a pas d'impact négatif sur leur lien avec l'équipe, notamment l'encadrement.**

**Les encadrants sont également satisfaits de cette expérimentation.**

**Ne regardons pas le sujet des ressources humaines à travers les deux seuls sujets du temps de travail et du régime indemnitaire !**

**Je vous remercie.**