

## Questionnaire à toutes les têtes de liste Régionales 2021

**En tant que Président.e de la Région, vous deviendrez l'employeur ou l'employeuse des plus de 8 000 agent.e.s de la Région, comment et dans quel état d'esprit envisagez-vous de tenir ce rôle ?**

**Nous ne déconnectons pas le rôle du Président de Région vis-à-vis des agents et son action après des autres acteurs du territoire. Pour être cohérents, nous devons être aussi ambitieux dans les actions internes que vis-à-vis de l'extérieur.** Il y a là non seulement un enjeu d'**exemplarité** – par exemple, comment promouvoir la place des femmes à la direction des entreprises si ce n'est pas le cas à la région ? – et de **mise en synergie** : les agents sont bien sûr les artisans des politiques régionales au quotidien mais ils peuvent aussi dans leur travail et dans leur vie de tous les jours être les ambassadeurs et ambassadrices de nos actions et de celles de tous nos partenaires (entreprises, exploitations agricoles, structures culturelles et sportives...). Par exemple, il nous apparaît évident que notre volonté d'améliorer la qualité des repas servis aux lycéens, à la fois pour la santé des convives et pour le soutien à nos producteurs locaux, ne peut s'entendre qu'en soutenant les agents de la Région dans ce changement par une relance de l'embauche, des formations et du matériel qui permettent de cuisiner facilement avec des produits bruts, frais et de saison.

**Qu'avez-vous prévu dans votre projet qui concerne directement ou indirectement les conditions de travail des agent.e.s de la Région ? Parmi ces propositions, laquelle mettrez-vous en place en priorité ?**

Parmi nos propositions, en dehors des points spécifiquement traités ci-dessous, et toujours par cohérence avec les politiques publiques que nous mènerons, **nous souhaitons travailler sur les déplacements professionnels des élus et des agents**. Nous voulons que les agents continuent à pouvoir se déplacer tout en réduisant le parc automobile de la Région. Cela est possible en mutualisant les flottes avec les autres administrations et en permettant l'accès des agents aux voitures partagées. Nous souhaitons également élargir l'usage des transports publics en travaillant sur le « dernier kilomètre » entre la gare et le lieu de réunion par exemple, une toute petite partie du trajet empêchant souvent aujourd'hui l'usage du train pour le reste du parcours. Nous travaillerons aussi avec les agents et les élus sur **l'empreinte écologique des usages numériques, et leurs conséquences sociales**. Cela permettra aussi d'agir sur les risques psychosociaux liés au développement du numériques comme la surabondance des mails et des destinataires, et la difficulté à bénéficier effectivement du droit à la déconnexion.



## Quelle est votre vision du dialogue social ? Comment envisagez-vous d'associer les agent.e.s aux réflexions et aux décisions dans le domaine de l'organisation et des conditions de travail ?

Globalement, nous considérons que **les syndicats et les salariés dans leur ensemble doivent être associés aux réflexions pour l'avenir**, c'est pourquoi nous les intégrerons aux Etats généraux de la transition qui permettront de définir les transformations économiques nécessaires pour planifier et coconstruire la transition et de décider ensemble des choix qui s'imposent pour faire prendre une nouvelle trajectoire à notre région en matière d'emploi, de formation et de réorientation productive.

Nous avons également une conception très ouverte de la démocratie, et nous souhaitons donner aux citoyens et aux citoyennes la possibilité d'instaurer un dialogue réel avec les élus de la Région. Notre projet de Chambre des futurs démontre également notre détermination à nous laisser bousculer. Dans les services, cela passera par **une gouvernance plus collégiale, en misant sur le travail d'équipe et l'instauration d'une relation de confiance entre élus et administration.**

## Aujourd'hui, des situations collectives de mal-être sont connues et partagées, dans des établissements, des services, des pôles. Quelle conception avez-vous de la qualité de vie au travail ? Etes-vous sensibilisé.e à la question des risques psycho-sociaux ? Envisagez-vous d'agir dans ce domaine ? Si oui, comment ?

Nous pensons que la **bienveillance** envers les agents est une exigence éthique mais aussi pratique, puisqu'elle offre de meilleures conditions de travail et permet donc sur le long terme la production d'un meilleur service à l'utilisateur.

Nous engagerons avec l'encadrement un travail sur l'adaptation de leurs pratiques à **un management systématiquement bientraitant, plus horizontal, en lien avec la territorialisation de l'administration.** La transversalité et la collaboration seront enfin effectives et valorisées, permettant de sortir des logiques hiérarchiques traditionnelles et des confrontations ou logiques de domination qui en découlent trop souvent.

Nous avons un projet politique important à mettre en œuvre, cela ne sera possible qu'avec des agents épanouis, conscients de contribuer chacun à un vaste projet de mieux vivre au service des Néo-Aquitains, et qui se sentent assez en confiance et en sécurité pour proposer et innover. Nous nous impliquerons pour que les conditions de travail, humaines et matérielles, permettent à tous les agents de mettre pleinement leurs compétences au service de la collectivité.

## Lycées

**A ce jour, il y a de 163 à 213 € de différence selon les grades entre les régimes indemnitaires d'agent.e.s réalisant les mêmes missions au sein des lycées néo-aquitains, selon qu'ils ou elles appartiennent aux cadres d'emploi « adjoint technique territorial » ou « adjoint technique territorial des établissements d'enseignement », prévoyez-vous d'agir pour réduire ou supprimer cette inégalité ? Si oui, dans quelle proportion et selon quel calendrier ?**

Toutes les mesures financières à destination des agents des lycées, du fait de leur nombre, ont un impact budgétaire important qui doit être mesuré. Cependant, avec les différentes vagues d'intégrations, ces agents sont désormais peu nombreux et, sur le principe, **il nous paraît indispensable de supprimer cet écart salarial à fonction égales**. Nous y travaillerons avec l'objectif d'un alignement à la fin du mandat.

**A ce jour, les normes édictées par la Région pour la gestion de son personnel sont très inégalement appliquées dans les établissements, qu'elles concernent le temps de travail, le périmètre d'action, les actions de prévention... Envisagez-vous d'agir pour améliorer ce point ? Si oui, de quelle façon ?**

Les agents de la Région sont au service du projet de la Région dans les conditions fixées par la Région. Dans la majeure partie des cas, les règles sont globalement respectées. Dans les cas où le cadre n'est pas respecté, **nous serons fermes et exigeants vis-à-vis des directions locales et de l'Education nationale jusqu'à que toutes les règles soient respectées**.

**De nombreux agent.e.s sont en attente de reclassement, leurs capacités physiques ne leur permettant plus d'accomplir les missions qui leur ont été affectées. Seriez-vous prêt.e à mobiliser les moyens budgétaires nécessaires pour leur permettre de travailler à nouveau, au besoin en créant des postes adaptés ?**

Les agents en attente de reclassement sont le plus souvent en grande difficulté, en plus de leur pathologie, du fait de leurs pertes de revenus, de leur isolement, de la perte de leur occupation quotidienne et de la situation d'incertitude. Nous ne pouvons pas les laisser dans cette situation. **Nous examinerons ce sujet dans le cadre du dialogue social, afin de ne pas proposer des solutions à ces personnes qui créeraient des difficultés pour d'autres agents, comme c'est le cas avec la réservation systématique des postes d'accueil**.



**Aujourd'hui, beaucoup d'agent.e.s contractuel.le.s voient leurs contrats limités aux périodes scolaires, impliquant une perte de force de travail pour les permanences qui permettent d'engager des actions incompatibles avec la présence des élèves, et les plongeant dans de grandes difficultés économiques avec une quinzaine sans salaire tous les deux mois. Que pensez-vous de cette situation ? Envisagez-vous de changer cette pratique ? Si oui, comment ?**

Cette situation s'éternise malgré les différents engagements, nous y mettront fin progressivement sur la durée du mandat. Nous développerons également les **équipes de titulaires remplaçants** afin de limiter le recours aux contractuels sur contrats courts.

## Sièges

**Du point de vue des conditions de travail des agent.e.s, que pensez-vous de la manière dont la fusion a été réalisée ?**

Nous avons perçu un certain nombre de dysfonctionnement, aussi, afin d'objectiver le constat, nous avons décidé de conduire dès le début du mandat **une évaluation de la fusion**, portant à la fois sur les politiques en lien avec les différents territoires, et sur le **bilan social pour l'administration** elle-même.

**Aujourd'hui, il existe un déséquilibre dans la répartition des fonctions d'encadrement entre les sièges de Bordeaux, Limoges et Poitiers. Qu'en pensez-vous ? Envisagez-vous d'agir pour rétablir l'équilibre ? Si oui, comment ?**

Il faut que tous les territoires soient respectés, **la centralisation n'est pas compatible avec la lutte contre les inégalités**, quelles qu'elles soient. Nous refusons la métropolisation, qui draine tous les capitaux, toutes les énergies, organise la disparité, accentue les inégalités et, au final, mine la cohésion régionale.

Nous souhaitons que la Région devienne une collectivité de proximité en ouvrant une maison de la Région dans chaque département. Cela nécessitera bien sûr la présence sur place d'élus, d'agents, de responsables et de moyens d'actions, qui seront donc bien moins centralisés.

**Les directions, y compris leurs cadres, seront équitablement réparties entre les 3 sites, avec des modalités d'organisation permettant des processus de décision décentralisés et harmonisés.**



**Selon les chiffres communiqués à la Gazette des communes, sur les 10 salaires les plus élevés de la Collectivités, 7 sont attribués à des hommes. Qu'en pensez-vous ? Plus globalement, envisagez-vous d'agir pour corriger les inégalités entre femmes et hommes au sein de la Collectivité ? Si oui, comment ?**

L'égalité est un combat important pour notre liste et nous souhaitons aller plus loin dans les exigences auprès des entreprises en la matière. En cohérence, nous nous engageons à nommer autant de femmes que d'hommes à la tête de l'administration et au sein du cabinet et à garantir l'égalité salariale.

Nous avons prévu d'engager **un diagnostic des écarts salariaux**, déjà visibles dans le bilan social mais qui doivent être mieux analysés. A l'issue de ce diagnostic, nous élaborerons **un plan de rattrapage salarial** et nous travaillerons également sur la féminisation des fonctions techniques. Au-delà de la question des femmes, notre engagement dans la lutte contre les discriminations de toute nature sera bien évidemment décliné dans les pratiques internes à la collectivité. Ces travaux concerneront à la fois les sièges et les lycées.

**Aujourd'hui, les agent.e.s des sièges sont soumis.e.s à de très fortes lourdeurs de fonctionnement, liées à une multiplicité de contrôles sur leurs actions. Quelle est votre conception d'une organisation performante ? Envisagez-vous d'apporter des modifications aux procédures et à l'organisation de la Région et à la façon dont elles sont élaborées ? Si oui, lesquelles ?**

Nous souhaitons **modifier profondément les méthodes de travail, avec moins de niveaux hiérarchiques, plus de transversalité et une plus grande autonomie des agents**. Toutes les productions ne nécessitent pas, du fait de leurs enjeux stratégiques, des circuits de validations longs et complexes qui ralentissent nos capacités de réponse aux citoyens et aux partenaires, et qui mobilisent par eux-mêmes une énergie et un temps de travail qui devraient être mobilisés ailleurs. Il en va de même pour certaines procédures internes touchant au temps de travail et aux déplacements professionnels, notamment.

Nous accompagnerons l'encadrement afin qu'il puisse lui aussi profiter de ces changements pour remplacer les temps aujourd'hui dédiés aux contrôles et aux clics en cascade sur les différents logiciels métiers, à un management plus axé sur l'accompagnement et la mise en oeuvre des conditions nécessaires à l'avancée des projets : coopération, transversalité...

Les absences, de moyenne ou longue durée (maternité, arrêts maladie de quelques mois, ...), ne font pas toujours l'objet d'un remplacement, ce qui peut dégrader les possibilités de certains services d'avancer dans leurs projets. Quand c'est le cas, la Région fait régulièrement appel à un « vivier » de contractuel.le.s qui subissent la précarité et pour lesquels la Région limite le nombre de renouvellements, perdant ainsi les compétences et connaissances capitalisées. Envisagez-vous des actions dans ce domaine ? Si oui, lesquelles ?

Nous étudierons précisément l'état de l'absentéisme et notamment le volume d'absence assez longues, au-delà d'un mois par exemple, pour mettre en place des **équipes de titulaires remplaçants** permettant de suppléer à ces absences, de déprécariser les personnes concernées et de garder au sein de la collectivité les compétences acquises au sein des différents services.

**Aujourd'hui, la Collectivité ne reconnaît comme « heures supplémentaires » que celles qui sont réalisées en suivant un formalisme lourd, les agent.e.s disposent donc sur leurs compteurs d'heures de travail réalisées au-delà des 1 607 heures qu'ils et elles ne peuvent récupérer. Envisagez-vous d'agir sur ce point ? Si oui, comment ?**

La réglementation sur le temps de travail a pour objectif la restauration des capacités de travail des salariés, ou en ce qui nous concerne, des agents. De nos jours, les études scientifiques mettent en évidence que les agents qui réalisent un nombre important d'heures supplémentaires mettent en danger leur santé à long terme, et amenuisent leur efficacité professionnelle à court terme.

**Même si le télétravail, massif en 2020 et ces derniers mois, ne permet pas aujourd'hui de mesurer la réalité du temps de travail des agents, nous étudierons le temps de travail global réalisé par les agents de manière quantitative et qualitative** pour dégager des pistes de travail visant à réduire, en premier lieu, en lien avec les agents concernés et leurs encadrants, les **accumulations excessives d'heures** sur les compteurs.

Au-delà de la durée du travail, la priorité pour nous sera d'abord d'organiser la **compatibilité entre la vie professionnelle et la vie personnelle**, avec une vigilance particulière sur les horaires des réunions et les frais de garde pour les nuits passées hors du domicile. Nous prendrons en compte les **amplitudes réelles des journées** de travail et l'impact des déplacements induits par la taille du territoire en termes de pénibilité.

La crise sanitaire a fortement bousculé le fonctionnement des sièges, avec une très forte progression du télétravail et des réunions en visioconférence, provoquant une baisse des déplacements entre les sites. Quand la crise sanitaire sera derrière nous, quelle impulsion donnerez-vous à la direction générale et à l'ensemble des agent.e.s sur les pratiques à adopter en la matière ?

Nous souhaitons **permettre le télétravail aux agents qui le souhaitent et qui apprécient cette modalité de travail.**

Au-delà du télétravail, la crise sanitaire a également mis l'accent dans le grand public sur des sujets jusque là un peu passés sous silence, comme **la qualité et la circulation de l'air.** Nous y travaillerons, ainsi qu'à l'ergonomie.

