



Déclaration préalable

Comité social territorial

Mercredi 18 juin 2025

Mesdames et Messieurs les élu.es, Cher.es collègues,

Je voudrais aborder avec vous deux sujets aujourd'hui, dont j'espère que nous pourrons discuter plus précisément dans une prochaine réunion.

Pour commencer, je souhaite évoquer la question de la chaleur estivale dans les bureaux des différents sites de la Région.

Cette chaleur, accentuée par le fonctionnement de nos différents outils de travail et le partage de bureaux, rend l'exercice de nos missions plus pénible et donc moins efficace. Cette alerte fait suite à celles qui ont été formulées depuis plusieurs années et se sont multipliées avec le retrait quasi généralisé des climatiseurs mobiles. Cette problématique concerne plusieurs centaines de collègues, notamment ceux et celles qui travaillent dans des bureaux non climatisés ou dont la climatisation dysfonctionne, par exemple :

- dans les étages 3 à 6 de l'Hôtel de Région, dans la Tour Cristal et certains étages de Prisme à Bordeaux,
- dans le bâtiment F et au 3^{ème} étage du bâtiment A de la Maison de la Région à Limoges.

Si nous partageons l'objectif de la Région de réduire ses consommations énergétiques et ses émissions, l'UNSA se positionne toujours, comme encore récemment sur les ZFE et la loi Duplomb, pour une transition juste et pour la conciliation des différents impératifs.

Au-delà des nécessaires et lourds travaux que nous appelons de nos vœux mais qui ne pourront vraisemblablement pas intervenir à court terme, nous demandons que l'employeur mette en œuvre très rapidement des mesures permettant aux collègues de travailler dans des conditions correctes dans un contexte de réchauffement climatique. En particulier :

- Nous demandons que l'employeur organise une prévention efficace de l'élévation des températures : ouverture des fenêtres la nuit quand les conditions météorologiques le permettent, sur-ventilation, ... et qu'il garantisse l'accès à l'eau fraîche pour que les collègues puissent s'hydrater, notamment par l'entretien et l'approvisionnement des fontaines.
- Nous demandons que l'employeur désigne des référent.es dans les différentes directions concernées pour articuler les alertes et les actions.

- Nous demandons que l'employeur observe en temps réel les températures dans l'ensemble des lieux de travail de la Région – s'autonomisant de données nationales qui retardent les réactions - et que tout dépassement de la température de 26^{°1} dans les bureaux enclenche automatiquement la mise en œuvre d'un « Plan chaleur » structuré bénéficiant à l'ensemble des collègues concerné.es et comprenant a minima les 3 mesures habituelles indiquées dans le message publié sur Lina le 12 juin – télétravail dérogatoire, assouplissement des plages fixes et déplacement des collègues présent.es vers des zones climatisées. Pour être effectives dès le lendemain, ces mesures doivent être annoncées à un horaire permettant aux collègues d'en prendre connaissance avant de terminer leur journée de travail.
- Nous demandons à l'employeur de sensibiliser l'ensemble de l'encadrement au caractère prioritaire de la mise en place de conditions de travail correctes, sans perdre leur temps dans des débats autour, par exemple, de la définition exacte d'une tenue vestimentaire adaptée.

Dans tous les cas, il nous paraît fondamental que la Région se dote d'une procédure transparente et juste, la gestion actuelle suscitant, outre de l'inconfort, de nombreux questionnements sur les différences de traitement entre les équipes.

Concernant les collègues des lycées, les températures recommandées sont plus basses pour tenir compte de l'activité physique liée à leurs missions. C'est un chantier bien plus complexe du fait des missions non télétravaillables, mais qui doit également être traité rapidement par l'employeur, face à la multiplication des épisodes de forte chaleur en dehors de la période des fermetures estivales des établissements.

Le deuxième sujet de cette déclaration préalable est la prise en compte des diplômes et de l'expérience des collègues désirant postuler sur une fonction de cuisinier.

La Région connaît aujourd'hui, comme l'ensemble de la fonction publique, une difficulté de recrutement importante, qui se répercute sur les conditions de travail des collègues et sur la qualité du service public produit. Or, la Région maintient des règles rigides sur le recrutement qui découragent les collègues qui se mobilisent pour évoluer et leurs encadrant.es qui les jugent aptes à occuper ces fonctions.

Nous accompagnons en particulier plusieurs collègues titulaires du CAP d'agent polyvalent de restauration qui ne peuvent pas accéder à des postes permanents de cuisinier, alors même que certain.es d'entre eux et elles l'ont obtenu après s'être engagé.es dans une démarche de VAE sur les conseils du service formation de la Région. Nous pouvons comprendre que la Région ne souhaite pas confier des postes de cuisinier à des titulaires de ce diplôme sans expérience, mais nous considérons que cette doctrine ne

¹ Conformément aux [préconisations](#) de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. La norme NF X35-203/ISO 7730 relative au confort thermique recommande des températures entre 20 et 22°C dans les bureaux, entre 16 à 18°C dans les ateliers avec faible activité physique et entre 14 à 16°C dans les ateliers avec forte activité physique.

devrait pas s'appliquer aux collègues qui font état d'une expérience validée en cuisine. Dans les exemples dont nous avons connaissance, les collègues sont concrètement positionné.es sur des postes de cuisinier et donnent pleine satisfaction dans l'exercice de leur mission. Les règles posées en la matière par la Région ne conduisent donc pas en réalité à ce que des collègues plus diplômé.es soient positionné.es, mais seulement à ce que les collègues constatent que leur employeur refuse de reconnaître les compétences qu'ils et elles mettent en œuvre tous les jours.

La situation actuelle est également démotivante pour les collègues qui accueillent et forment les contractuel.les, et voient leur investissement réduit à néant par l'impossibilité pour ces nouveaux collègues désormais opérationnel.les de stabiliser leur situation en postulant sur un emploi permanent.

Certaines mesures pourraient à notre avis améliorer significativement la situation pour les collègues concerné.es et leurs équipes :

- Mettre en place des « VAE » internes comme cela a pu exister par le passé en Limousin notamment,
- Organiser une forme d'apprentissage tournant dans plusieurs établissements pour diversifier les expériences et conforter les compétences,
- Anticiper les départs à venir en formant les agent.es volontaires.

Nous souhaitons donc que la Région se saisisse de ce sujet dans une perspective de gestion prévisionnelle des compétences qui permette à la fois aux collègues d'accéder officiellement aux postes qu'ils et elles sont en capacité d'occuper de manière satisfaisante et à la Région de commencer à construire une stratégie de préservation de ses capacités d'action face au choc à venir des nombreux départs à la retraite.

Je vous remercie.