

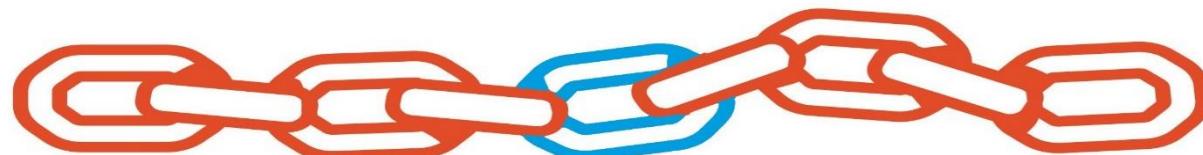


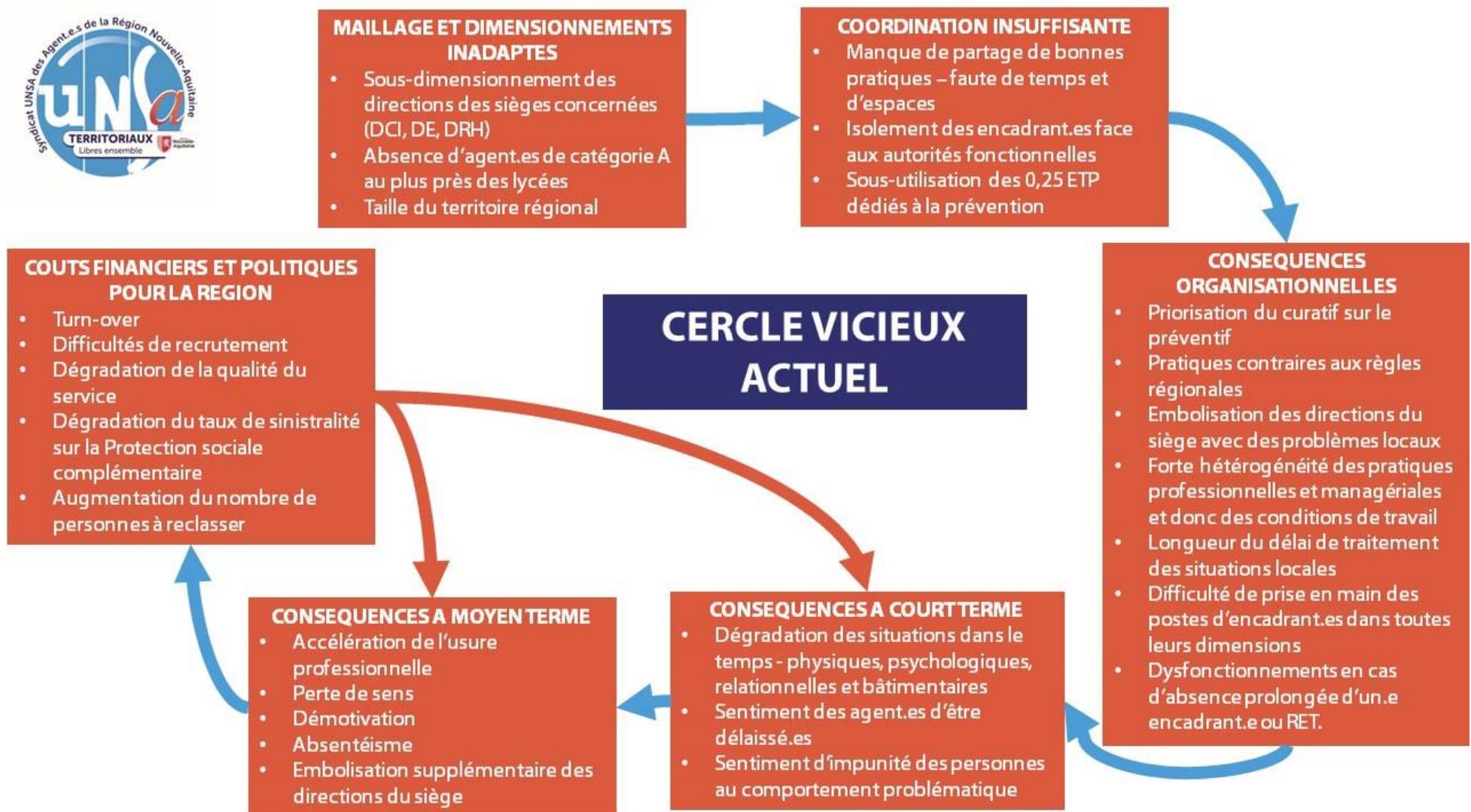
Projet « Un nouveau maillon »

Le quotidien des agent.es des directions impliquées dans le fonctionnement des lycées comme celui de ceux et celles qui s'engagent au sein des organisations syndicales est fait de beaucoup de frustrations et d'attente, de problèmes non résolus et d'impasses.

Au Syndicat UNSA des agent.es de la Région Nouvelle-Aquitaine, au fil du traitement des situations soulevées par les collègues, des discussions au sein des instances et des échanges avec des collègues occupant des fonctions différentes dans des territoires différents, nous avons acquis la conviction qu'une grande partie des difficultés rencontrées dans les lycées vient de l'insuffisance du maillage territorial et de l'inadaptation de l'articulation entre les directions centrales, dans les sièges, et les établissements sur tout le territoire. Notre constat est qu'il manque un maillon dans la chaîne et que remédier à cette absence apporterait des bénéfices organisationnels, humains, financiers et politiques significatifs.

Ce projet a été réfléchi et élaboré avec des responsables des équipes techniques, adhérent.es ou non de l'UNSA, puis soumis aux adhérent.es et sympathisant.es de l'UNSA. Il est aujourd'hui présenté aux agent.es de la Région pour être amendé, et ainsi amélioré. Nous proposerons ensuite aux collègues des autres organisations syndicales de le partager et de le porter ensemble auprès de la Région.







GAINS FINANCIERS ET POLITIQUES POUR LA REGION

- Attractivité et recrutement facilité
- Amélioration de la qualité du service
- Amélioration du taux de sinistralité sur la Protection sociale complémentaire
- Réduction du nombre de personnes rémunérées en arrêt

MAILLAGE ET DIMENSIONNEMENTS ADAPTES

- Des ingénieur.es dans les plus grands lycées
- Des ingénieur.es mutualisé.es pour plusieurs lycées avec missions RH et bâtimenntaires
- De l'encadrement intermédiaire dans les plus grands lycées
- Des assistant.es de prévention partagé.es entre plusieurs lycées

COORDINATION EFFECTIVE

- Echange d'égal à égal avec les directions d'établissements
- Accompagnement des encadrant.es de la Région
- Partage de bonnes pratiques
- Utilisation intégrale des 0,25 ETP/établissement dédiés à la prévention

CERCLE VERTUEUX A CREER

CONSEQUENCES A MOYEN TERME

- Freinage de l'usure professionnelle
- Réduction de l'absentéisme
- Recentrage supplémentaire des directions du siège sur leurs missions globales
- Des perspectives de carrière pour un plus grand nombre d'agent.es des lycées

CONSEQUENCES A COURT TERME

- Sentiment des agent.es d'être pris.es en compte
- Régulation des comportements problématiques
- Possibilités de reclassement sur les postes de prévention

CONSEQUENCES ORGANISATIONNELLES

- Prévention accrue
- Respect des règles régionales
- Directions du siège dédiées à la définition des orientations et aux problèmes les plus complexes
- Homogénéisation des pratiques professionnelles et managériales et alignement sur les plus vertueuses
- Réactivité dans le traitement des situations locales
- Continuité

Constat de départ

Les lycées de Nouvelle-Aquitaine sont très hétérogènes, avec des tailles et des configurations très variées.

L'organisation actuelle, avec un.e Responsable des équipes techniques ou – dans la majorité des cas - un.e encadrant.e seul.e face aux autorités fonctionnelles, ne permet pas, ou trop rarement, d'aboutir à un fonctionnement propice à la production **dans la durée** d'un service public de qualité, c'est-à-dire d'offrir aux lycéen.es un cadre sûr, adapté et agréable pour favoriser leurs apprentissages.

Nous précisons « dans la durée » car la conscience professionnelle et l'engagement de nos collègues compensent souvent largement les conséquences des dysfonctionnements, qui peuvent rester invisibles pour les élèves et autres usager.es des lycées. Cependant, cette compensation n'est pas anodine :

1. Elle contribue à l'usure des agent.es techniques et à celle de toutes les personnes impliquées dans la résolution des problèmes au quotidien, y compris les directions concernées au siège.
2. Elle représente un risque important pour notre attractivité au moment où des départs à la retraite massifs se profilent, et alors que nous pouvons raisonnablement imaginer que des agent.es plus jeunes n'acceptent pas les archaïsmes hérités de l'époque antérieure à la décentralisation, ni l'absence de perspectives d'évolution de carrière pour ceux et celles qui développent des compétences spécifiques sur le terrain.
3. Elle favorise l'absentéisme et le turn over qui sont coûteux pour la Région.

Il existe également dans les lycées une situation de sous-encadrement important. Là où au siège nous trouvons des responsables d'unité pour encadrer 3 à 5 agent.es, des RET dans lycées encadrent couramment 30 agent.es ou plus, avec le même régime indemnitaire que les responsables d'unité.

A l'UNSA, nous ne nous résignons pas à observer passivement cette situation qui n'est bonne ni pour les agent.es, ni pour la Collectivité, ni pour les usager.es.

Proposition d'organisation

Nous proposons des modifications à plusieurs niveaux :

1. La création de **niveaux d'encadrement intermédiaire** dans les lycées de plus de 20 agent.es, à l'image des unités des sièges.
2. La réduction du seuil d'accès à **un poste d'encadrement à plein temps à 20 agent.es**, et le recrutement sur le cadre d'emploi de technicien dès que le post est vacant.
3. L'ouverture de postes de **Responsables des équipes techniques au grade d'ingénieur** dans les plus grands lycées, par exemple ceux de plus de 30 agent.es et/ou comprenant 1 500 élèves et/ou 1 000 élèves et un internat.
4. La création de **petites équipes composées d'un.e ingénieur.e et d'un.e ou plusieurs assistant.es de prévention mutualisé.es**, placés sous l'autorité de la Direction de l'Education, mais en coopération étroite avec la DRH et la DCI.

Cette organisation permettrait bien sûr de répondre aux aspirations d'un nombre plus important de collègues pour progresser dans leur carrière, mais son utilité collective irait bien au-delà.

La nouveauté majeure de cette proposition est bien sûr le dernier point, qu'il est nécessaire de détailler.

Missions des équipes

Ingénieur.es mutualisé.es :

- Représenter la Région auprès des directions d'établissement pour relayer les projets et les règles, et garantir leur application.
- Assurer le rôle d'autorité hiérarchique des RET et encadrant.es, et à ce titre assurer le premier niveau de réponse en matière de RH :
 - o Contrôler la conformité des emplois du temps et des périmètres d'action des agent.es avec les règles régionales
 - o Réguler les conflits et assurer l'exercice d'un premier niveau disciplinaire.
- Coordonner l'homogénéisation et l'amélioration des pratiques managériales et professionnelles :
 - o Accompagner les encadrant.es lors de leur prise de poste et participer à l'organisation de leur suppléance en cas d'absence
 - o Encadrer les assistant.es de prévention en lien avec la Sous-direction Prévention de la DRH
 - o Assurer l'évaluation et la duplication des expérimentations locales

- Garantir l'accès des agent.es au matériel adapté par la gestion de l'enveloppe budgétaire dédiée
- Être un relais des actions de la DCI et des éventuels mandataires sur le terrain.

Les **assistant.es de prévention** pourraient conserver les mêmes missions que celles confiées actuellement aux collègues qui aujourd'hui reçoivent cette responsabilité au sein des établissements, et sont censé.es y consacrer 20% de leur temps de travail. Une personne réalisant cette mission pour 5 établissements, quand les conditions géographiques s'y prêtent, pourrait se mobiliser, là où les autres collègues sont souvent accaparée.es par leurs missions principales quotidiennes. Enfin, cette mission pourrait s'exercer plus librement en étant placée à l'extérieur de l'établissement et des liens hiérarchiques existants.

Ces postes pourraient être attribués aux assistant.es de prévention actuel.les qui le souhaitent, permettant ainsi d'étendre le bénéfice de leur montée en compétence, mais aussi collègues en attente de reclassement volontaires et dont les restrictions médicales seraient compatibles.

Organisation sur le territoire

Plusieurs possibilités :

- Des équipes réduites composées d'un.e ingénieur.e et d'un.e ou plusieurs assistant.es de prévention en fonction du nombre d'établissements couverts.
- Des équipes par bassin.
- Des équipes départementales plus étoffées.

Dans tous les cas, nous considérons que les membres de ces équipes seraient rattaché.es spécifiquement à des établissements déterminés pour éviter toute dilution et confusion.

Bénéfices pour la Région

Bénéfices organisationnels

- Cette organisation permettrait de marquer une nouvelle étape de la décentralisation de cette compétence régionale en garantissant que la politique est conduite sur le terrain conformément aux décisions de l'exécutif et pas selon le bon vouloir des autorités fonctionnelles.

- Les directions des sièges fortement impliquées dans le quotidien des lycées, notamment la Direction des ressources humaines, la Direction de l'Education et la Direction des Constructions et de l'Immobilier pourraient revenir sur des niveaux d'intervention plus stratégiques et moins quotidiens.
- La mise en place de ces équipes donnerait des perspectives de carrière à une partie des Responsables des équipes techniques qui développeraient des compétences spécifiques à notre contexte qu'il serait dommage de perdre au profit d'autres collectivités en capacité d'offrir des perspectives de promotion au grade d'ingénieur.

Impact budgétaire

La mise en œuvre de ce projet nécessiterait bien sûr des créations de poste et donc des dépenses budgétaires nouvelles dans l'immédiat, mais nous sommes convaincu.es que cette nouvelle organisation, correctement et suffisamment déployée, pourrait constituer un levier puissant pour lutter contre l'absentéisme, par une meilleure efficacité de la prévention des risques physiques comme psycho-sociaux. Cela permettrait à moyen terme de réaliser des économies très significatives.

L'absentéisme est extrêmement coûteux pour la Région :

- Les agent.es sont payé.es pendant leurs arrêts de travail, y compris en attente d'un reclassement, même si beaucoup reçoivent un demi-traitement.
- Les agent.es présent.es doivent compenser et assurer une partie des missions des absent.es, ce qui contribue à leur usure et ainsi au risque d'absences supplémentaires,
- La Région doit recruter des contractuel.les et les payer bien sûr, avec de nombreuses actions administratives générées.
- La Région subit indirectement, du fait du besoin de participation financière, les conséquences du taux de sinistralité enregistré par le.s titulaire.s des contrats de prévoyance et de santé.

Le fait de former des agent.es à des missions très spécifiques – double autorité, large panorama d'intervention – pour les voir ensuite partir dans d'autres Collectivités faute de perspective de carrière à la Région représente également un coût important. Aujourd'hui, la Région dispose d'un vivier de RET jeunes et néanmoins expérimentés, dont beaucoup n'attendent que de déployer encore leurs compétences, pour plus d'efficience du service public régional.