



Réactions de l'UNSA aux annonces sur les ressources humaines et les locaux de travail des sièges

En Nouvelle-Aquitaine, le 6 octobre 2026

Le Directeur général des services et les collègues des Pôles Ressources et Finances ont organisé des réunions dans les trois principaux sites de travail des sièges, Bordeaux, Limoges et Poitiers, entre le 17 et le 30 septembre 2026.

Ces trois temps ont été longs et denses par le volume des informations délivrées, mais aussi intenses par les changements annoncés.

Dans ce moment important, nous faisons le choix de relater par écrit et de manière assez détaillée afin de refléter toutes les nuances de nos réactions à ces annonces. Il s'agit de la synthèse de ce que nous avons compris et noté – nous ne prétendons pas réaliser un procès-verbal de la dizaine d'heures d'échanges – et de ce que nous en avons pensé. Nous avons évidemment des suggestions et des revendications à formuler, que vous retrouverez résumées ci-dessous et contextualisées au fil du document.

A l'issue de cette séquence, nous pourrions résumer notre état d'esprit avec la célèbre phrase d'Antonio Gramsci : « *Je suis pessimiste avec l'intelligence, mais optimiste par la volonté* ».

Nos revendications en un coup d'œil

Finances

- Point régulier aux grandes étapes de l'année budgétaire
- Analyse financière globale du coût du « faire »

Ressources humaines

- Examen prioritaire des postes déjà attribués en interne avant le moratoire
- Accompagnement renforcé des collègues dont les contrats se terminent entre octobre 2026 et janvier 2027
- Possibilité pour les personnes sous-employées de se manifester directement auprès de la DRH et pour les encadrant-es de signaler des besoins non couverts.
- Renforcement des services d'accompagnement (DRH et DTPM)
- Intégration de la question des reclassements aux démarches en cours

Bâtiments

- Pas de modification de l'installation des postes de travail avant la mise à disposition des espaces communs et la définition de leurs règles d'usage
- Adaptation des grands principes d'aménagement aux besoins spécifiques concrets de chaque équipe
- Plans de continuité de l'activité pour chaque service et à tous les niveaux
- Priorisation des critères liés à l'activité concrète plutôt qu'au service d'appartenance
- Réflexion collective sur la vie du bâtiment et la communication entre occupant-es

Point de vue global : enfin traité-es comme des adultes !

Premier changement : désormais, **les choix de la Région sont assumés comme tels**. Longtemps, sur toutes les politiques internes, les représentant-es de la Région et le Président lui-même ponctuaient leurs discours de « *il est impossible* » et de « *je ne peux pas* » à chaque demande de notre part. Nous avons connu d'autres périodes où les recrutements semblaient bloqués sans que rien ne soit dit. Nous subissons chaque jour dans certains de nos bâtiments des décisions non prises précédemment.

Et nous sommes également traité-es comme des **humain-es légitimement sensibles**, puisque le Directeur général des services a pris le temps, au-delà des remerciements, d'évoquer l'émoi suscité par la forme de l'invitation à cette réunion et d'en tenir compte pour l'avenir.

De même, le DGS a parlé du ressenti des collègues du Pôle Formation-Emploi qui bien au-delà de leurs inquiétudes pour eux et elles-mêmes, sont très affecté-es par les conséquences de la réduction du nombre de sessions de formation sur les publics concernés. Tout en comprenant leur préoccupation, il leur a demandé de ne pas porter la charge morale du désengagement de l'Etat. Ce sont des mots bien sûr, et les collègues continueront à y penser, mais **c'est aussi une grande nouveauté que la Région n'attende pas de ses agent-es une compensation de tous les désordres externes, au prix parfois de leur santé, physique ou morale.**

La trajectoire présentée :

- Pas de perspective de revenir aux ratios des meilleures Régions car elles ont dû pour cela renoncer à des politiques trop importantes.
- Il s'agit de continuer à produire le maximum de services publics sans dérapier.
- Il est nécessaire de fournir des efforts régulièrement pour adapter nos politiques à nos moyens et d'être vigilant car les décisions d'aujourd'hui sont les dépenses de cette année mais aussi des suivantes. En effet, c'est de la différence entre nos recettes et nos dépenses de fonctionnement que naît notre capacité à investir pour financer dans le temps des projets qui serviront plusieurs dizaines d'années.
- Les services produisent actuellement des explications sur impacts de toutes les politiques pour le territoire, afin d'éclairer les choix de l'exécutif.

En réponse à l'intervention d'un collègue, le DGS a admis qu'il fallait rapprocher la logique des arbitrages budgétaires et de ceux qui concernent les moyens humains. Au-delà, toutes les dépenses sont interdépendantes, par exemple le budget des frais de déplacements est directement lié à notre organisation et à nos implantations.

Nous demandons :

- **La communication du support de présentation et un résumé écrit** de l'intervention de la Directrice du Budget et des Finances. Malgré l'effort de pédagogie, l'après-midi a été très dense et nous aurions sans doute tous et toutes eu besoin de revoir cela au calme.
- **Un point régulier**, par exemple au moment des grandes étapes de l'année budgétaire – adoption du budget prévisionnel, adoption du budget supplémentaire et du compte administratif... Il nous paraît important de partager la connaissance des orientations et des choix, afin de sortir de nos silos et de mieux comprendre ce qui peut arriver à nos collègues et comment tout cela s'articule.
- **Une analyse financière du coût du « faire »**, au-delà de la conscience des interdépendances des dépenses. **Nous considérons que le focus sur la masse salariale n'est pas pertinent et que l'exécutif devrait disposer d'une vision complète pour sortir d'une vision binaire masse salariale = coût = trop cher et à limiter vs autres dépenses de fonctionnement = investissements sur le territoire = à préserver au maximum.** Deux exemples :
 - Il y a ce que nos collègues font en direct et ce que nous déléguons, de différentes manières, à des acteurs externes. Par le passé, nous – représentant-es du personnel – avons obtenu des analyses de coûts qui ont parfois conclu que l'internalisation coûtait moins cher que la prestation, et pourtant la Région a continué à externaliser ces mêmes services. Par ailleurs, nous savons qu'il existe des cultures différentes entre les Pôles sur l'externalisation de certaines activités, ce qui a rendu injuste le fait de demander des efforts équivalents sur les gels de poste.
 - Dans certains cas, nous faisons appel à des expertises techniques externes, souvent coûteuses, alors qu'il est possible que sur certaines d'entre elles, une vision globale des besoins de la Région permettrait de recruter et d'occuper à temps plein des collègues qui auraient en outre une connaissance et un lien de long terme à la Collectivité sans doute profitables à la qualité des analyses...

Ressources humaines : sortir de la logique des postes pour aller sur celle des compétences

Le Directeur général des services a explicité la situation : un arrêt temporaire des recrutements externes. Il a également souligné qu'il fallait détacher les personnes et les postes : la suppression d'un poste ne signifie pas automatiquement le départ d'un-e collègue.

La DGA du Pôle Ressources nous a annoncé, en conséquence, un changement de paradigme sur la Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC). Elle a également rappelé que les contraintes budgétaires et autres événements extérieurs à la Région nous impactent financièrement, mais également en termes de charges de travail. Les collègues ne peuvent être laissés-es en surcharge ou en sous-charge de travail, et la Région doit globalement mieux aligner ses moyens et ses missions. Enfin, notre collègue a mis en lumière les compétences de la DRH pour accompagner les équipes et les parcours.

Nos observations :

Comme nous l'avons dit lors de la réunion de Bordeaux, même si la période est difficile et douloureuse, nous saluons cette grande évolution de la Région. Nous avons du mal à parler d'opportunité comme le DGS, mais nous constatons l'existence d'une réelle volonté de profiter du bouleversement imposé pour traiter des questions jamais abordées jusque-là – comme l'accompagnement des collègues coincés-es sur les listes d'aptitude en attente d'une promotion – venant répondre à des demandes que l'UNSA porte en toute occasion depuis des années :

- **La surcharge de travail est notre sujet de préoccupation prioritaire et constant depuis toujours.** Nous avons notamment rappelé notre exigence d'une adéquation entre moyens et missions lors desancements et pendant la réalisation des projets d'administration – avant et après la fusion – et de l'examen des dizaines et des dizaines de modifications d'organigrammes destinées à gérer au mieux la surcharge, sans jamais la supprimer. Même si cela n'est pas le déclencheur réel de la démarche actuelle, il nous semble que cela va nécessairement apporter des réponses pour les services et directions sous tension, parfois depuis de très nombreuses années.
- Nous avons eu l'impression, au vu de certains retours, d'avoir brisé un **tabou**, en évoquant **les situations de sous-charge de travail** dans notre courrier au Président en défense du télétravail en janvier 2026. Depuis, cependant, bien des collègues sont venu-es nous parler de leur sentiment d'ennui, de leur culpabilité vis-à-vis des collègues submergés-es, de la concurrence entre collègues pour garder leurs missions dans leur intégralité, parfois au prix d'un manque de partage d'information dommageable. Ces collègues ont des compétences, des aspirations, une conscience professionnelle, et nous nous réjouissons que cette démarche lancée par la Région leur donne la perspective d'être bientôt à nouveau pleinement employés-es.
- Nous saluons également le travail engagé sur les **compétences communes** et nécessaires dans différentes entités de la Collectivité. Nous avons reçu beaucoup de témoignages ces dernières années de collègues qui se trouvaient cantonnés-es dans telle ou telle direction et jamais choisis-es ailleurs parce que le changement de thématique primait parfois dans l'esprit des recruteurs et recruteuses sur les compétences communes à mobiliser.
- Le Directeur général des services a rappelé en plénière à Bordeaux, en forme de petite pique, que les syndicats sont contre les contrats de projet. Oui, en effet, parce que **les contrats précarisent les collègues** qui viennent se mettre au service du public aux côtés des fonctionnaires. Il suffit de parler quelques minutes ces jours-ci avec une personne en CDD ou contrat de projet pour nous affermir encore, s'il était possible, dans cette opposition. Mais nous ne sommes évidemment pas contre les collègues qui sont embauchés-es de cette façon. Nous sommes donc particulièrement

préoccupé-es par leur situation, et soulagé-es que la DGA du Pôle Ressources ait indiqué que les compétences des contractuel·les seront examiné-es pour être mises au service d'autres missions, au même titre que celles des fonctionnaires.

- Contrairement à ce que certains retours nous indiquent, ni les syndicats ni les services des ressources humaines ne sont déconnecté-es de la réalité. Bien au contraire, **nous sommes les deux pieds bien ancrés dans le sol**, et même dans toute une diversité de sols. Nous ne parlerons pas à la place de la DRH, mais pour ce qui nous concerne, il faut savoir qu'une bonne partie des collègues qui souffrent ou s'inquiètent viennent partager cela avec nous. Parfois c'est une question juridique simple qui pousse à nous adresser un mail, et de questions en réponses, nous conduit à découvrir une situation de détresse. Parfois, c'est une collègue qui nous raconte pendant des mois qu'elle n'y arrive plus parce que sa charge de travail a été multipliée par six, et que son chef ne veut rien entendre, puis qui téléphone un dimanche soir pour dire qu'elle a envie de vomir à l'idée de retourner au bureau le lendemain. Parfois, nous achetons des capsules de cappuccino pour le bureau syndical parce que le thé vert n'est clairement pas assez réconfortant par les temps qui courent. Parfois, nous nous disons que nous n'avons pas la formation des travailleurs sociaux et des psychologues pour accueillir tout cela sans trop se laisser traverser. Parfois, pourtant, on nous demande dans un sourire si nous prenons la carte vitale à la fin d'un entretien. Et parfois, face à tout cela, **nous décidons d'être confiant-es et optimistes, parce que sinon ce serait vraiment trop dur et insupportable, tout en restant bien sûr prudent-es et vigilant-es**, pour ne pas faillir à notre mission ni risquer de tomber de plus haut encore.

Nous demandons :

- Un **examen prioritaire** de la nécessité des postes déjà attribués en interne avant le moratoire, afin de pouvoir finaliser ces mobilités choisies et attendues.
- Une attention particulière et **un accompagnement renforcé** pour les collègues dont les contrats se terminent entre octobre 2026 et janvier 2027, pendant la mise en place des nouveaux processus.
- L'ouverture d'une **possibilité** pour les personnes qui se considèrent sous-employées **de se manifester directement** auprès de la DRH, en faisant état de leur charge de travail actuelle et de leurs compétences transposables ailleurs.
- L'ouverture d'une **possibilité** pour les encadrant-es **de signaler des besoins non couverts**, y compris si cela n'avait pas fait l'objet d'une demande de recrutement finalisée préalable au moratoire.
- Un **renforcement des services en charge de l'accompagnement** des équipes et des personnes au sein de la DRH et de la DTPM. En effet, il n'est pas si simple d'identifier ses propres compétences et c'est tout le cœur du métier des conseiller·es en évolution professionnelle, qui semblent déjà très occupé-es.
- L'intégration de la question des **reclassements** aux démarches en cours, comme demandé par un collègue à Bordeaux.

Le Directeur général des services a présenté l'objectif d'une « *rationalisation bâimentaire* », en rappelant les conditions vécues lors des canicules et l'impossibilité de réaliser des travaux dans les bâtiments loués. Par ailleurs, la configuration des locaux doit correspondre aux nouveaux usages. Il a évoqué le Groupe de travail « Continuité des collectifs de travail » qui réunit les représentant-es du personnel et de la Collectivité, avant que les discussions soient élargies à l'ensemble des collègues. La Directrice de la DPMG a indiqué que les bâtiments de Bordeaux sont occupés à 42% en moyenne, avec un seul pic annuel à 68%. Même les mardis et les jeudis où il y a moins de télétravail, l'occupation reste entre 40 et 50% parce que ce sont également des jours privilégiés pour les déplacements. Dès lors que des déplacements seront programmés, l'objectif sera de mettre en place 7 postes de travail pour 10 personnes, mais aussi de nouveaux espaces comme des réunions de travail de différentes tailles, des bureaux dédiés aux visioconférences et appels, et des salles de convivialité.

Nos observations :

- Le chiffre de 7 postes de travail pour 10 personnes paraît un peu effrayant et nous nous imaginons immédiatement errer dans les couloirs avec nos ordinateurs à la recherche d'une place où nous asseoir. Cependant, cela reste cohérent avec le pic de présence, donc a priori prudent.
- Nous notons que cet arbitrage qui permettra à la Région d'économiser à terme 3 millions d'Euros de loyers chaque année ne peut exister que parce que nous télétravaillons et mettons nos espaces personnels à la disposition de notre employeur, gratuitement, et même entièrement à nos frais en l'absence de versement de la prime télétravail prévue par la réglementation.
- Nous participons avec beaucoup d'intérêt au groupe de travail sur la Continuité des collectifs de travail, et nous sommes ravi-es de la perspective de voir bientôt un plus grand nombre de collègues participer à cette discussion collective.
- Cette contrainte nouvelle va **nous obliger collectivement à nous pencher sur notre travail réel et sur nos fonctionnements collectifs**. Avec le recul, nous avons l'impression que nous n'avons pas saisi au niveau qui le méritait la mutation de nos pratiques et besoins sous l'effet de la fusion puis de la massification du télétravail. Longtemps, nous avons travaillé avec des personnes qui n'étaient qu'à quelques mètres autour de nous. Dans de nombreux cas, nous déjeunions avec une bonne partie des personnes impliquées dans nos actions, et il suffisait de passer la tête dans un bureau en revenant de laver sa tasse à café pour transmettre une information. Ces configurations autorisaient en partie une organisation du travail implicite, ou ce qui était nécessaire au collectif se faisait un peu « tout seul ». *[En réalité, bien souvent, des personnes repères faisaient en sorte que cela fonctionne, mais c'est un autre sujet]*. Aujourd'hui, certaines équipes sont dispersées sur 3 sites ou plus, et l'organisation doit devenir explicite : quels sont les temps collectifs nécessaires ? dans quel périmètre ? quelles sont les informations à partager ? comment ? Certaines équipes se sont adaptées et ont intégré de nouvelles pratiques pour empêcher la distance de déliter le collectif, mais ce n'est pas encore le cas partout. **Nos espaces de travail devront rendre possibles et même favoriser ces nouveaux modes d'organisation du travail qui doivent désormais émerger.**

Nous nous sommes exprimé-es longuement sur ces sujets au travers de notre contribution du printemps, enrichies par les réponses à la consultation, mais en résumé, **nous demandons :**

- **Un engagement** de ne pas modifier l'installation des postes de travail avant d'avoir mis à disposition les espaces communs indispensables et prévu leurs règles d'usages.
- Un travail d'**adaptation des grands principes d'aménagement** aux différentes équipes et aux nécessités découlant de leurs activités et besoins spécifiques.

- La mise en place de **plans de continuité de l'activité** pour chaque service et à tous les niveaux de l'organisation. Nous demandons que ces plans détaillent :
 - Les missions prioritaires et l'organisation à mettre en place en cas d'absence physique (télétravail) ou d'absence réelle (congrés, arrêt maladie...), en fonction de la durée des absences.
 - Les missions réalisables à distance des collègues impliqué-es – sur un autre site, en télétravail...
 - L'organisation à déployer en cas d'aléas ponctuels – canicule, inondations, absence de transports publics, épidémie circonscrite, épidémie plus large...
- Une **priorisation des critères liés à l'activité concrète** des collègues plutôt qu'à leur service d'appartenance, pour configurer leurs espaces de travail et les choix de voisinages.
- Une réflexion collective sur la vie du bâtiment, incluant par exemple **la communication entre les occupant-es d'un bâtiment**, indépendamment de leurs services. Par exemple, quand nous constatons qu'une voiture a les phares allumés dans le parking de la Croix des fontaines, il n'est pas simple de faire circuler l'information pour prévenir le ou la collègue et lui éviter de trouver sa batterie déchargée le soir. Ces moyens de communication pourraient aussi être utilisés pour prévenir les agent-es que l'ensemble des toilettes d'un bâtiment sera indisponible pour travaux pour une journée entière.

En conclusion

Nous sommes bien sûr inquiet-es car notre environnement global est de plus en plus instable et nous percute de plus en plus fréquemment et massivement. **Nous sommes également remué-es** par les changements annoncés, qui vont probablement profondément modifier notre fonctionnement.

Cependant, nous avons l'impression que la voie choisie aujourd'hui par nos collègues pour décliner les orientations posées par l'exécutif nous conduisent vers **plus de robustesse et de solidité**. En effet, nous croyons fermement que **la coopération est la seule option efficace face aux crises** et aux pénuries, et que tout ce qui nous conduira à mieux connaître et partager les réalités des collègues de l'ensemble de la Collectivité renforcera notre capacité à réagir aux prochains désengagements, aux prochains événements climatiques ou autres, sans nous abîmer individuellement.

Notre rôle de représentant-es du personnel est bien là : lutter pour des conditions de travail qui nous permettent d'être satisfait-es de ce que nous réalisons, et qui nous préservent suffisamment pour que cela dure dans le temps.

Nous sommes déterminé-es et nous nous tiendrons aux côtés des collègues qui sont impacté-es directement par les changements en cours, tout en vérifiant que les représentant-es de la Collectivité respectent leurs engagements et améliorent les démarches engagées au fil de leur mise en œuvre.