En Nouvelle-Aquitaine, le 6 novembre 2026

Monsieur le Directeur général des services
Région Nouvelle-Aquitaine

Monsieur le Directeur général des services,

Vous avez engagé notre Collectivité dans une transformation profonde que nous attendions et réclamions. Nous aurions préféré que ces évolutions interviennent plus tôt, quand les contraintes budgétaires étaient moins lourdes, afin que les changements soient plus progressifs et puissent être articulés avec une moindre pression sur les effectifs et des progrès sociaux, notamment sur les rémunérations et les déroulements de carrière, ce qui aurait permis de mieux distinguer ce qui relève des restrictions et ce qui relève du volontarisme. Toutefois, **nous avons suffisamment critiqué notre fonctionnement actuel** – par exemple sur les insuffisantes mobilités internes ou l'inadaptation des locaux à nos nouveaux besoins comme la visioconférence – **pour écarter la tentation de l'idéaliser**. Nous partageons les inquiétudes qui s'expriment dans cette période de transition, forcément particulièrement déstabilisante, et nous restons bien entendu vigilant·es sur les modalités de mise en œuvre des annonces, mais nous considérons qu'il n'y a pas de fatalité à ce que les bonnes intentions pavent le chemin de l'enfer et nous mettons nos boussoles et nos cartes à votre disposition pour arriver ensemble à bon port.

Ce mardi 10 novembre, vous franchissez une nouvelle étape de la transformation en réunissant les occupant·es de la Croix des fontaines à Bordeaux pour échanger sur les aménagements prévus pour nos espaces de travail. Nous vous remercions pour ce **nouvel exercice de transparence**. Nous nous attacherons ce jour-là à rester à la place qui sera la nôtre – occupant·es comme les autres – c'est pourquoi nous nous adressons à vous aujourd'hui pour relayer les inquiétudes de nos collègues et les propositions que nous construisons au fil de nos échanges entre voisin·es-collègues.

Nous n'y reviendrons pas ici en détail, mais la Croix des fontaines est un bâtiment qui pose de nombreux problèmes en lui-même, qui devront être résolus, à la fois par une rénovation globale et par une ré-interrogation de la gestion de l'entretien de nos espaces, du ménage à la maintenance. Cet aspect compte beaucoup aujourd'hui dans la réception du projet en cours, parce qu'**il est tout à fait raisonnable de ressentir une certaine méfiance** face à une Collectivité qui, par exemple, ne prend pas la peine de nous prévenir de la fermeture simultanée de l'ensemble des toilettes du bâtiment sur une journée entière, ni de leur remise en service, ou qui refuse l'attribution d'un ventilateur dans un bureau à 33° sous prétexte qu'il est théoriquement climatisé.

Comme vous le savez, les représentant·es de l'UNSA se sont fortement impliqué·es dans le groupe de travail « Continuité des collectifs de travail » et ont décidé de faire le **pari de la confiance**. En effet, nous partageons votre préoccupation face à des couloirs un peu trop calmes certains jours, et surtout à des espaces qui ne sont **plus adaptés à nos usages**. Il est par exemple devenu difficile d'échanger avec les collègues ou partenaires – en présentiel ou en visio – au sein de bureaux partagés, et sans salles de réunions adaptées. Enfin, les cloisons existantes ne jouent pas correctement leur rôle pour nous couper du bruit ambiant, ni pour préserver la confidentialité de nos échanges, et nous attendons que les futurs aménagements offrent notamment des espaces avec une meilleure isolation acoustique.

Ce moment d'entrée dans la **phase de concrétisation** des principes que l'exécutif a fixés et que vous avez déclinés est très important pour les conditions de travail des agent·es de la Croix des fontaines et de l'ensemble de ceux et celles qui vivront les prochains réaménagements, mais aussi pour **la confiance à restaurer entre nous tous et toutes** après des années de dialogue insuffisant et d'indifférence à ces sujets.

Dans la perspective de l'échange de mardi, nous avons **trois observations principales** :

- le rappel de notre attachement à privilégier les conditions d'exercice de nos missions sur toute autre considération au moment de configurer les aménagements ;
- notre exigence de clarté et de transparence ;
- un appel à replacer ce projet dans notre contexte culturel commun.

Tout d'abord, comme nous l'avons exprimé à plusieurs reprises, les aménagements spatiaux doivent être conçus pour **favoriser la réalisation de nos missions**. Cela nécessite une réflexion préalable sur **le travail réel et les conditions nécessaires pour le réaliser** :

- Un **recensement des besoins** – visio, stockage… – est actuellement réalisé dans certains collectifs de travail concernés, mais apparemment pas tous, alors que cela conditionne forcément l'adaptation des aménagements à venir, et devrait aussi conduire à l'implication d'autres directions, permettant par exemple d'archiver ce qui peut l'être, au lieu de prévoir leur stockage au milieu de nos espaces de travail. Il nous semble nécessaire d'inclure également un recensement des besoins à l'échelle du bâtiment, comme le stationnement vélo, déjà complexe aujourd'hui et qui le sera nécessairement plus encore avec l'accueil de collègues supplémentaires[1].
- Au-delà des moyennes, il est aujourd'hui nécessaire de **préciser les statistiques de présence des services concernés**. En effet, nous pouvons entendre le ratio de 7 postes pour 10 personnes à l'échelle de tous les sièges, mais il existe par exemple de grandes variations sur le volume de déplacements d'un service à l'autre, et nous considérons que cela doit être pris en compte, avec plus d'espaces pour les collègues les plus présent·es. De même, il existe aujourd'hui une crainte forte pour les collègues d'être contraint·es de renoncer au télétravail le vendredi, qui semble reposer sur des annonces qu'ils et elles ont reçues. Il nous semble que si nous sommes 4 sur 10 les mardis et jeudis, nous devons pouvoir nous organiser avec 7 postes, mais cela demande une étude précise pour chaque collectif de travail afin que les espaces soient dimensionnés selon les pratiques réelles, et que les collègues n'aient pas à se disperser les jours d'affluence[2], retirant une grande partie de l'intérêt du travail en présentiel.

Ensuite, nous considérons que **la clarté de la méthode et la bonne circulation des informations** pourraient soutenir l'adhésion ou du moins une moindre inquiétude des collègues. Aujourd'hui, deux éléments parasitent considérablement le message délivré aux agent·es :

- Il existe un décalage entre le contenu des échanges au sein du groupe de travail Continuité, la présentation du 15 octobre en F3SCT et – bien plus encore – ce qui nous est rapporté par les collègues. Pour prendre un seul exemple et éviter de répéter l'ensemble de notre propos toujours consultable **ici**, il nous semble que les longues tables collectives de la DTPM, évoquées lors de certaines réunions d'information, ne sont pas adaptées et sont rejetées par la plupart des collègues. Les bureaux moins alignés et avec des séparations qui apparaissent dans certains documents nous paraissent plus pertinents. Il est donc très important de clarifier la réalité de vos intentions en la matière. Il sera nécessaire de préciser également ce qui a été évoqué dans le cadre du dialogue social – casiers individuels, 1 place en espace partagé pour 2 postes de travail par exemple – mais ne ressort pas dans ce que nos collègues expriment auprès de nous au fil de l'eau.
- Chacun·e a besoin de calme pour se concentrer, d'espaces fermés pour échanger en présentiel, en visio ou au téléphone, d'un endroit pour poser ses affaires et ses dossiers papiers, etc. Dans les échanges que nous avons eus sur les futurs espaces entre représentant·es du personnel et de la Collectivité, ces besoins semblent pris en compte, mais l'impossibilité pour les DGA de travailler dans les conditions que vous prévoyez pour tous et toutes nous oblige à douter de la faisabilité globale.

Enfin, vous – représentant·es de la Collectivité dans votre ensemble, indépendamment de vos actions individuelles – devez **considérer avec lucidité ce que nous sommes aujourd'hui** et la responsabilité de la Collectivité dans cet existant incontournable.
Pour commencer, nous sommes à l'UNSA évidemment tout à fait en phase avec votre appel à nous vivre comme un seul collectif et à délaisser nos réflexes de *« propriétaires »*, mais c'est **un changement culturel majeur**. C'est une rupture avec notre culture nationale mais aussi avec les pratiques de la Région en matière de gestion des RH, qui reposent en partie sur la mise **en concurrence** entre les agent·es et entre les services. Nous pensons que les collègues sont capables de dépasser des différends personnels, mais nous – en tant que collectif de travail – avons malheureusement intégré, avec les gels de poste comme avec les promotions et les

[1] Une distinction entre le nombre de places et le nombre de places utilisables avec un vélo muni d'un guidon éclairerait sans doute utilement la réflexion.
[2] Les données présentées en groupe de travail démontrent que les déplacements sont plus nombreux les mardis et jeudis. Une différence de pratique entre les équipes peut donc engendrer un déséquilibre bien plus significatif sur ces jours-là qui seront les plus délicats pour la cohabitation de tous et toutes.

avancements de grade par exemple, que tout progrès pour les un·es se faisait au détriment des autres.
L'adaptation que vous attendez de notre part représente également une rupture avec **l'organisation extrêmement verticale** issue de la fusion et constamment confirmée depuis, malgré les alertes syndicales. Notre Collectivité a jusque-là encouragé la transversalité par les mots, tout en la décourageant dans les actes. Le changement dans les espaces ne peut fonctionner que s'il traduit – ou annonce – une nouvelle dynamique.
Par ailleurs, nous l'avons souligné à de très nombreuses reprises ces dernières années : la Région valorise prioritairement les expertises techniques classiques. C'est un choix assumé et qui est très visible dans les annonces de recrutement, y compris pour les encadrant·es. La réussite de la démarche engagée repose pourtant sur un type d'expertise peu valorisé à la Région : **la capacité à fédérer et à organiser le travail dans toutes ses dimensions**. Et l'adhésion à ces changements nécessite de tous et toutes une aptitude et même **un goût affirmé pour la coopération**. Fort heureusement, les humain·es sont moins monolithiques que leurs fiches de poste et les objectifs qui leur sont assigné·es. Pour autant, il nous paraît injuste d'attendre aujourd'hui, de la part de collègues qui ont été recruté·es pour leur parfaite compréhension d'un secteur économique ou d'une thématique, leur rigueur dans la gestion administrative et financière ou encore leurs compétences en matière de développement territorial, de penser le travail réel de chacun·e et de tous et toutes, son organisation, l'articulation des conditions optimales pour les un·es et pour les autres, puis de traduire cela en axes d'aménagement. Il est même assez surprenant que la Collectivité puisse attendre cela de personnes qu'elle n'autorise même pas à demander et valider des heures supplémentaires.
La transformation des espaces, pour la Croix des fontaines aujourd'hui mais à terme plus globalement, nécessite un accompagnement culturel et managérial bien plus important que celui qui semble aujourd'hui prévu.

Monsieur le Directeur général des services, la transformation de la Collectivité que vous portez se manifestera comme une épreuve dans bien des moments pour chacun·e de nous et pour nous tous et toutes. Nous considérons qu'il est de notre responsabilité de représentant·es du personnel de prendre acte de ce qui est négociable et de ce qui ne l'est pas, et de nous mobiliser pour que toutes les marges de manœuvre – existantes ou que nous nous attacherons à conquérir – soient exploitées au bénéfice des conditions de travail de nos collègues.

Ce qui s'engage ces jours-ci n'est pas vraiment une bataille sur un nombre de mètres carrés ou de tiroirs, ni sur un système de réservation d'espace, même si c'est sans doute ce qui en sera le plus visible. Dans le contexte dans lequel nous sommes tous et toutes plongé·es, nous avons bien entendu **besoin que notre quotidien au travail s'améliore significativement** et nous serons très vigilant·es sur les choix opérés, leurs conséquences, les évaluations et les suites données, mais nous avons aussi besoin, à la Croix des fontaines et partout ailleurs, de **nous sentir compris·es et considéré·es**. Vous avez aujourd'hui l'opportunité de démontrer – contre toute attente – **la capacité de la Collectivité à prendre soin de ceux et celles qui la font vivre** et réclament essentiellement la possibilité de travailler le mieux possible au service des Néo-Aquitain·es.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur général des services, l'expression de nos salutations respectueuses.

La secrétaire générale
Syndicat UNSA des agent·es
de la Région Nouvelle-Aquitaine,
Amélie Cohen-Langlais

