Rencontre Président – Intersyndicale
Lundi 8 décembre 2025

Monsieur le Président, Madame la Vice-Présidente, Monsieur le Questeur, chères et chers collègues,

Nous vous remercions tout d'abord pour cette rencontre, qui nous permet d'échanger sur ce qui nous préoccupe les uns et les autres au sein de la Région, notre Collectivité, à laquelle nous dédions tous et toutes la majeure partie de notre énergie.

Nous souhaitons vous faire part de notre conscience pleine et entière de la situation financière des collectivités françaises et des incertitudes qui ajoutent aux difficultés. Vous avez fait un choix clair pour 2026, qui consiste à porter les efforts financiers en matière de ressources humaines sur la Protection sociale complémentaire. De notre côté, nous restons bien entendu préoccupés·es par le pouvoir d'achat de nos collègues, qui est fortement impacté par des décisions nationales, mais nous avons compris, et le DGS par intérim nous l'a confirmé en septembre, que la renégociation du Régime indemnitaire que nous réclamons depuis plusieurs années et qui reste une de nos priorités n'est pas à l'ordre du jour. A côté de cette renégociation globale, nous demandons toujours l'alignement du régime indemnitaire des ATTEE, cadre d'emploi spécifique créé au moment du transfert, sur celui des ATT, cadre d'emploi traditionnel de la territoriale, qui exercent les mêmes fonctions dans les établissements. Leur nombre réduit, désormais, nous conduit à penser que l'impact budgétaire serait mineur et que le maintien de cette inégalité n'est pas motivé par cet aspect.

Nous sommes également toujours préoccupés·es par la charge de travail supportée, de plus en plus difficilement, par nombre de collègues, dans les sièges et antennes comme dans les lycées et les CREPS. Nous avons néanmoins bien compris que l'heure n'était pas pour vous à la création de postes.

Nous conservons évidemment ces revendications mais, dans un contexte d'amélioration considérable du dialogue social constatée ces derniers mois, nous tenons à vous faire part de notre conviction : il est possible de poursuivre l'amélioration des conditions de travail avec des actions sans impact budgétaire majeur.

Notre première revendication porte sur une transformation profonde des relations entre la Région et les directions d'établissements. 20 ans après le transfert des agent·es des lycées, une partie de nos collègues subit encore les réticences de leurs autorités fonctionnelles à accepter l'autorité de la Région sur les agent.es et les bâtiments. Cela génère des dysfonctionnements importants. Par exemple, quand la Région examine la dotation nécessaire pour un établissement et qu'elle décide de supprimer 8 postes sur 30, cela suscite l'incompréhension et la colère des agent·es qui voient bien pourtant que personne ne chôme. En creusant, nous découvrons que les collègues sont occupés·es à des missions qui ne relèvent pas de la Région, mais qui sont imposées par la direction de l'Etablissement. La Région essaie de sensibiliser diplomatiquement, mais au quotidien, les collègues ne peuvent pas constamment contester, et rien ne change vraiment. Quand ces postes auront tous été supprimés, nous aurons une équipe en difficulté, qui devra assurer, avec une dotation calculée en fonction des compétences de la Région, ses propres missions

mais aussi d'autres, qui relèvent de l'Etat. De même, quand les agent·es sont contraint·es à entretenir les logements de fonction et leurs jardins, cela se fait au détriment de ce qui doit être fait au sein des espaces pédagogiques et autres. Nous traitons en permanence, la DRH et nous, des conflits et des dysfonctionnements directement causés par la méconnaissance des règles ou la volonté de se substituer à l'autorité de la Région. Nous vous appelons, Monsieur le Président, à réaffirmer vigoureusement votre autorité auprès des directions d'établissement, pour que tout ce qui est décidé ici sous votre contrôle se traduise concrètement dans le quotidien de chacun et chacune de nos collègues.

Notre seconde revendication pourrait peut-être permettre de réaliser des économies financières à terme. En effet, les conflits et dysfonctionnements non résolus sont à l'origine de nombreux arrêts de travail, mais aussi de baisses des niveaux d'engagement dans le travail. Cela nécessite de rappeler l'ensemble des lignes hiérarchiques à leurs responsabilités, dans les lycées comme au siège. Vous avez dit lors de notre dernier rendez-vous au Directeur des ressources humaines qu'il devait traiter cela et que ne vouliez plus que cela vous remonte. Si nous faisons pour notre part entièrement confiance au DRH et à ses équipes pour s'investir très fortement et très efficacement sur l'ensemble des sujets qui les concernent, il nous semble que cette conception centralisée, qui repose en réalité sur très peu de personnes, ne peut pas fonctionner pour un territoire comme le nôtre et dans plus de 300 lieux de travail. Après 10 ans de fusion, il est sans doute temps de réinterroger notre organisation pour être plus efficaces. Cela est indispensable pour traiter rapidement et avant toute aggravation les petits conflits du quotidien, pour empêcher qu'ils donnent lieu, des mois ou des années plus tard, à des conseils de discipline.

Il est nécessaire, en parallèle, que la DRH puisse traiter correctement les alertes les plus graves et celles qui passeront toujours entre les mailles du filet de la prévention et des résolutions décentralisées. Dans le verbe « pouvoir » que nous employons ici, il est question de possibilité concrète – formations, moyens, etc – mais aussi de puissance, pour agir en direction des personnes responsables de comportements problématiques, indépendamment de leur affectation et de leur niveau hiérarchique.

Enfin, notre troisième revendication porte sur le règlement du temps de travail : sa rédaction et son application doivent être exclusivement orientées vers la meilleure organisation de notre travail. Dans les lycées, il reste beaucoup à faire, comme nous l'avons exprimé précédemment, pour que le règlement du temps de travail soit appliqué et que nous puissions arrêter, la DRH et nous, de passer du temps sur des emplois du temps fantaisistes ou, pire, inexistants. Dans les sièges, la problématique est différente. Nous avons l'impression que le règlement du temps de travail est écrit pour répondre aux collègues qui seraient tenté·es d'abuser, plus que pour organiser efficacement le travail de l'immense majorité de ceux et celles qui sont dévoué·es à leurs missions. Un groupe de travail a été lancé pour toiletter le règlement avec les changements législatifs et quelques points sur lesquels il y a un certain consensus, mais nous aspirons à un travail plus global pour aboutir à des règles plus souples qui permettraient aux encadrants et encadrantes d'organiser le travail en fonction des nécessités de leurs missions, et vous permettraient d'exprimer auprès de nos collègues la confiance qu'ils et elles méritent.