



# Elections régionales 14 et 21 mars 2010 5 questions à 5 candidats

Les syndicats CGT et FSU du Conseil régional du Centre ont décidé d'interroger les candidats sur leurs objectifs et priorités en matière de gestion du personnel.

Ce questionnaire a été envoyé aux têtes de listes des principales forces politiques républicaines pour les élections régionales de 2010 : Europe Ecologie, Front de gauche, Modem, PS, UMP.

Nous avons reçu et nous vous présentons les réponses du PS, du Front de gauche, d'Europe écologie et du Modem. Nous n'avons pas reçu de réponse de l'UMP.

La CGT et la FSU remercient les candidats pour leurs réponses.

## Réponses de François Bonneau pour la liste PS



### 1 – Quels sont vos dossiers prioritaires en matière de gestion du personnel ?

Nous avons mis en place une politique des Ressources Humaines basée sur la reconnaissance et la valorisation des personnels. Ces 2 dernières années ont vu se concrétiser 4 accords syndicaux sur la gestion du personnel : 2 sur le régime indemnitaire, avec notamment un temps fort lors de l'arrivée des personnels 'Agents des lycées' pour lesquels nous avons attribué les mêmes primes que les agents du siège et décidé une revalorisation des primes de l'ensemble des personnels avec un étalement jusqu'en 2012 (+3.5 millions d'euros de 2009 à 2012).

Un accord sur le déroulement de carrière des agents, qui a permis de multiplier par 3 (ou par 6 pour les lycées), le nombre d'agents promus, et un accord pour favoriser l'intégration et l'accompagnement des personnels en situation de handicap. Cet accord a permis une meilleure prise de conscience de notre rôle d'acteur significatif de l'insertion de ces personnes et nous sommes passés de 2.8% à 4.8% de travailleurs en situation de handicap en un an.

Ces principaux dossiers restent des thèmes prioritaires pour le mandat qui s'ouvre. Nous conduirons nos engagements avec les partenaires sociaux selon l'Agenda social prévu : Les thématiques phares seront 'Egalité Femmes Hommes', 'identification des parcours professionnels', 'cartographie des métiers', 'accompagnement individuel', 'conditions de travail', 'accompagnement des situations difficiles'.

### 2 – Quels sont vos priorités budgétaires en matière de gestion du personnel ?

Le budget RH s'élève pour 2010 à 110 905 000 € soit plus de 11% du budget de la collectivité. Celui-ci a connu une augmentation de près de 5% entre 2009 et 2010, alors que le niveau moyen de nombreuses collectivités se situe en dessous de 2% et cela, dans une période où la maîtrise des dépenses de notre région est contenue à un niveau de +1.33%.

Dans ce budget RH 2010, 30% des dépenses sont le résultat des décisions prises par la collectivité dans le cadre de sa politique volontariste en faveur des agents (carrières, régime indemnitaire 3.5 millions sur 3 ans, formation, politique sociale...)

Le montant de dépenses en matière RH intègre l'ensemble des charges liées à la décentralisation, dont il est important de rappeler que 13 millions annuels ne sont pas compensés par l'Etat.

### 3 – Quels sont vos objectifs concernant les missions, les métiers et les conditions de travail des agents ?

Nous avons pris l'engagement avec vous, partenaires sociaux de conduire un travail sur les métiers de la collectivité afin d'identifier les parcours professionnels de nos collaborateurs, les

opportunités de mobilité, de développement de carrière. Une rencontre est programmée début avril avec les services pour reprendre cette discussion. Je souhaite que ce travail permette à chacun de trouver un épanouissement au sein des services, en valorisant les compétences et savoirs faire.

Nous avons entamé un dialogue continu autour des conditions de travail et avons signé ensemble 2 protocoles pour la gestion de situations difficiles (Alcoolémie et harcèlement sur le lieu de travail). Je souhaite que ces travaux se poursuivent et qu'une politique globale en matière de santé et sécurité au travail soit mise en oeuvre, et prenne en compte les risques psycho-sociaux qui touchent aujourd'hui notre société.

#### **4 – Quels sont vos objectifs en matière de formation des agents ?**

Le développement des compétences des collaborateurs constitue un enjeu important de la gestion des Ressources Humaines, et la collectivité régionale a depuis longtemps développé une politique active afin d'attirer les talents, les promouvoir et les fidéliser.

Le budget consacré aux dépenses de formation s'élève à 1.5 millions d'euros (dont 550 000€ de cotisation auprès du CNFPT).

Notre politique s'articule autour de :

- formations stratégiques, en lien avec le pilotage de notre collectivité (conduite de projet, mise en place d'outils de partage d'informations et de simplification de processus, management, évaluation...)
- formations répondant à des besoins collectifs, de services ou directions (la réponse apportée passe par la mise en place d'une véritable ingénierie de formation dont le contenu est élaboré avec le demandeur)
- formations métiers pour améliorer le professionnalisme des agents (marchés publics, outils de gestion, accueil, environnement bureautique...)
- formations 'sécurisation des conditions de travail' et amélioration de la prévention (SST, gestes et postures, sécurité alimentaires, évacuation des locaux...)

En 2010, nous développerons les formations par 'tutorat' en s'appuyant sur les compétences de nos collaborateurs, en les valorisant et en reconnaissant cette activité par le versement d'une indemnité 'formateur interne'.

#### **5 – Quels sont vos objectifs en matière de remplacement des départs à la retraite et de lutte contre la précarité ?**

Le pilotage des effectifs et des emplois est également un axe fort de la politique RH de la collectivité. Notre rôle est d'adapter de manière permanente les ressources humaines de la région aux besoins des directions qui conduisent les politiques régionales. Le niveau d'emploi sera maintenu, chaque départ sera remplacé. C'est d'ailleurs dans cet esprit, par un rééquilibrage des postes, que nous avons pu apporter aux lycées qui le nécessitaient l'équivalent de 8 postes en 2009. Cette politique s'est accompagnée par la décision de création de 35 postes en lycées et 8 au siège au cours de l'année écoulée.

La lutte contre la précarité est une volonté très fortement affichée depuis la loi d'Août 2004.

Nous sommes la seule Région sur le territoire national, à avoir fait le choix de la reprise des contrats (CAE, CAV) en tant qu'employeur pour en avoir une meilleure maîtrise. Parallèlement, sur la centaine d'emploi précaire héritée de l'Etat lors de la décentralisation, nous avons proposé un emploi stable à 98% d'entre eux, et avons également recruté en tant que stagiaire 150 personnes sur les postes vacants lors des deux mouvements annuels de personnels. Nous poursuivrons en 2010 cette volonté de stabiliser les agents en situation précaire.

## **Réponses de Marc Fesneau pour la liste Modem**



Monsieur,

Vous avez bien voulu me faire parvenir le questionnaire concernant la gestion du personnel du Conseil régional. Je vous en remercie.

Il me paraît important en effet qu'un dialogue soit mis en place entre les candidats à la présidence de la

région Centre et les agents qui y travaillent.

Comme vous le savez, le Mouvement Démocrate auquel j'appartiens, mène une campagne, qui n'est pas un catalogue de promesses, à la rencontre des citoyens, des acteurs économiques mais aussi des salariés. Nous proposons, avec mes colistiers, des solutions concrètes aux problèmes des habitants de la région. C'est dans ce même esprit que nous concevons nos futures relations.

Il est difficile de répondre aujourd'hui précisément à vos questions, puisqu'à mon sens les solutions devront être trouvées en concertation.

Je suis à votre disposition pour toute information complémentaire et vous prie d'accepter mes plus cordiales salutations.

## **Réponse Marie-France Beaufiles pour la liste Front de gauche**



### **1 – Quels sont vos dossiers prioritaires en matière de gestion du personnel ?**

Le personnel de la région ne doit pas être une valeur d'ajustement pour répondre aux restrictions causées par la diminution des moyens financiers accordées à la collectivité par l'Etat, - Priorité au dialogue social donc plus d'implication des élus aux réunions de travail et diverses commissions.

### **de gestion du personnel ?**

Malgré la suppression de la taxe professionnelle, la région doit s'engager à respecter les accords sur les ratios et le régime indemnitaire et aller plus loin avec un ratio de 100 % pour les agents qui réussissent à un examen professionnel, cela va de pair avec les questions suivantes.

### **2 – Quels sont vos priorités budgétaires en matière**

### **3 – Quels sont vos objectifs concernant les missions, les métiers et les conditions de travail des agents ?**

Le personnel de la région doit pouvoir répondre à ses missions de service public en n'ayant pas au fil des mois des projets de modifications de leur statut ou de leur condition de travail au gré des réformes. Les discussions autour des métiers et du management doivent avoir autant d'importance que celles sur les rémunérations. Les possibilités d'évolution de carrière sont un atout pour le développement des compétences des agents surtout dans le cadre qui sera imposé avec les nouvelles modalités sur la mobilité des fonctionnaires.

### **4 – Quels sont vos objectifs en matière de formation des agents ?**

La formation professionnelle est une des compétences majeures déléguée à la Région, il nous paraît donc important que ce volet soit également important pour les salariés de la région. D'après le bilan social de 2008, le nombre de jours de formation pour les agents toutes catégories confondues ne représentait même pas un jour par agent, il faut espérer que lors de la présentation du bilan 2009, ce chiffre aura largement augmenté. De plus, l'assemblée régionale a voté un cadre pour la formation des salariés du privé, il est indispensable que celui-ci s'applique aussi aux salariés de la région et leur permettre de ne pas être limité à des formations utilitaires pour la région mais aussi pour leur développement personnel.

### **5 – Quels sont vos objectifs en matière de remplacement des départs à la retraite et de lutte contre la précarité ?**

La moyenne d'âge pour les salariés de la région est de 49 ans environ, mais avec de grandes disparités selon les catégories et les professions, surtout dans les lycées, il sera indispensable pour le maintien du service public de prévoir le remplacement à l'identique de tout départ. En ce qui concerne la précarité, si la Région Centre est bien en dessous du taux de 30 % de contractuel dans la fonction publique territoriale, en ces périodes de précarité de l'emploi, il est nous semble nécessaire de résorber au maximum ces emplois précaires en les titularisant.

# Réponse Jean DELAVERGNE pour la liste Europe Ecologie Région Centre

## 1 – Quels sont vos dossiers prioritaires en matière de gestion du personnel ?



Donner la priorité à la participation et au dialogue social, en ayant pour référence le développement durable, qui lie étroitement le social, l'économique, et l'environnemental.

Pour une gestion humaine et durable, un dialogue constant et constructif avec tous les agents qui font la région.

Dans la mandature précédente, nous avons été à l'écoute des revendications des agents, et nous avons soutenu

leurs demandes, notamment sur les grands dossiers tels que ratios et régime indemnitaire.

Les élus(es) Europe Ecologie doivent poursuivre en ce sens en étant à l'écoute de tous les agents qui concourent au quotidien à la mise en œuvre des politiques du Conseil régional. Les élus(es) Europe Ecologie veilleront à être présents de façon effective dans toutes les instances qui traitent de la gestion du personnel (CTP, CAP, CHS, et COS).

## 2 – Quels sont vos priorités budgétaires en matière de gestion du personnel ?

- Respect et application des accords passés, concernant les ratios et le régime indemnitaire.
- Discussions ouvertes pour que les budgets consacrés à la gestion du personnel ne soient pas contraints.
- Vigilance accrue concernant la réforme des collectivités.

## 3 – Quels sont vos objectifs concernant les missions, les métiers et les conditions de travail des agents ?

- Participation de toutes et tous pour aboutir à une vision commune des conditions de travail des agents.
- Ecoute, dialogue et participation sur le Répertoire des Métiers.
- Discuter des conditions de déplacements des agents, avec le Plan de Déplacements Entreprise (PDE). Favoriser les modes de transports doux quand cela est possible, ainsi que les transports mixtes (TRAM, vélo).
- Concertation avec les agents dans le cadre du plan de rénovation des lycées en lien avec l'amélioration de l'efficacité énergétique.

## 4 – Quels sont vos objectifs en matière de formation des agents ?

- Formation continue tout au long de la vie. Que les Directions soient en pointe pour proposer à leurs agents des formations qualifiantes, enrichissantes, leur permettant d'avoir de réelles possibilités dans l'évolution de leur carrière.
- Favoriser l'épanouissement professionnel et personnel. Encourager toutes les formations individuelles mais aussi toutes les formations « collectives », pour le bien de toutes et tous (SST, Sécurité, etc...) et l'efficacité du service public.

## 5 – Quels sont vos objectifs en matière de remplacement des départs à la retraite et de lutte contre la précarité ?

- Vision globale et durable des ressources humaines de notre collectivité. Etre une collectivité exemplaire en luttant au maximum contre la précarité.