

# Une gestion équitable et responsable du personnel



Certaines organisations syndicales ont exprimé devant l'opinion des revendications concernant le régime indemnitaire des agents de la Région Réunion. Dans le souci d'une information complète des Réunionnais, la Région tient à apporter les précisions suivantes sur la gestion du personnel :

## LA RÉGION DOIT FAIRE FACE À UN EFFECTIF GLOBAL QUI A TRIPLE DEPUIS 1998

**En 1998 :** 429 agents dont 64 % de titulaires

**En 2009 :** 1 300 agents dont 85 % de titulaires (dont 672 TOS, 41 agents des routes, et 93 au CRR)

### La hausse des effectifs est liée :

- d'une part au transfert de nouvelles compétences et des moyens humains (TOS dans les lycées, agents des routes...),
- et d'autre part à l'élargissement de ses missions et au renforcement de ses axes prioritaires d'interventions (développement durable, développement humain...).

L'augmentation des effectifs à la Région nécessite un **effort financier considérable**, le budget consacré au personnel est passé de **15 millions d'€ en 1998 à 62 millions d'€ en 2009**.

La Région doit assumer cette charge alors que la totalité des moyens financiers n'a pas été transférée pour l'exercice de ces nouvelles compétences : à ce jour un déficit de 2,5 millions d'€ vis-à-vis de l'État demeure pour le transfert des TOS. De même, 22 postes créés pour l'entretien de la route des tamarins n'ont pas été compensés (1,5 million par an).

## UN PLAN DE RÉSORPTION DE L'EMPLOI PRÉCAIRE SANS PRÉCÉDENT

**En 1998, 275 agents étaient titulaires, aujourd'hui 1 109 agents sont titulaires**

Près de **100 CEC** employés par la Région ont été titularisés, **61 emplois jeunes** et **210 employés de catégorie C** ont été intégrés depuis 1998.

De même, **220 agents**, lauréats de concours ou d'exams professionnels ont été nommés depuis 1998.

## ÉVOLUTION DES CARRIÈRES

Une fois titularisés, ces agents ont bénéficié d'avancement de grade ou de promotion interne : **213 agents** sont concernés.

**1 225 agents** ont pu bénéficier d'un avancement d'échelon à l'ancienneté minimum. Contrairement à de nombreuses autres collectivités qui appliquent le système des quotas, la politique de gestion du per-

sonnel à la Région prévoit un avancement quasi systématique pour tous les agents.

## LA RÉMUNÉRATION

Tous les agents à la Région sont sur la grille de la fonction publique territoriale : à ce titre, ils **bénéficient tous de la surrémunération de 53 %** par rapport à la métropole.

**Exemple :** un agent (adjoint administratif 3<sup>e</sup> échelon) dans une région de métropole perçoit (hors prime) un salaire brut de **1 230 €**. Le même agent à la Région Réunion perçoit **1 230 + 646,33 €, soit 1 876,33 €/mois** (hors-prime).

## LE RÉGIME INDEMNITAIRE

En plus de son salaire, l'agent perçoit une prime facultative basée sur la performance et le mérite. La direction de la Région Réunion a souhaité établir un principe d'égalité à grade égal dans l'attribution de cette prime ; ainsi la totalité des agents en bénéficie.

**Exemple :** l'agent de la Région en métropole perçoit en moyenne un salaire brut avec la prime de **1 472 €**, celui de la région Réunion perçoit **1 980,34 €**.

La comparaison entre le traitement dans les Régions en métropole et à la Région Réunion ne peut se faire qu'au travers de la seule indemnité qui est certes moins élevée à La Réunion, mais le traitement global sur la fiche de paye montre que **l'agent à la Réunion perçoit un salaire supérieur de plus de 500 € à grade égal**.

De même, un salarié dans le privé à La Réunion au SMIC perçoit comme traitement mensuel brut **1 337,69 €/mois**. L'agent à la Région percevant le plus bas salaire (**1 980,34 €**), se situe au-dessus de **1,4 X le SMIC**.

## LE RÉGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS DES LYCÉES EMPLOYÉS PAR LA RÉGION PAR RAPPORT AUX AUTRES AGENTS À LA RÉGION

La Région Réunion applique **le même principe d'égalité** dans le versement de l'indemnité pour les agents de la Région et pour les agents affectés dans les lycées.

Si l'indemnité versée aux TOS est en moyenne de **92 € par mois** (cette indemnité telle qu'appliquée par l'État n'a pas diminué depuis le transfert, donc aucune perte pour ces agents), les agents de la Région cumulant le régime indemnitaire et la prime semestrielle perçoivent en moyenne un montant **d'indemnité identique**.

## LA FORMATION DU PERSONNEL

En complément des actions proposées par le CNFPT (le Centre National de la Formation Publique Territoriale), financé par les cotisations de la collectivité, la Région a mis en place un plan de formation individuel permettant aux agents de mettre à niveau leurs compétences et de progresser dans leur carrière.

## L'ACTION SOCIALE

Les prestations d'action sociale sont confiées à OSCAR (Œuvres Sociales et Culturelles des Agents de la Région), dont le budget est en constante augmentation : en 2009, **550 000 €** pour l'aide à la restauration et les actions au profit du personnel, soit un montant qui a plus que doublé depuis 1998.

## EN CONCLUSION, CE QU'IL FAUT RETENIR :

- la sécurité de l'emploi pour le personnel a été un souci constant de la collectivité qui s'est traduit par un effort budgétaire conséquent sans comparaison avec les autres collectivités.
- L'emploi précaire a ainsi été quasiment résorbé puisque la quasi-totalité des employés a déjà été intégrée.
- Malgré le haut niveau d'investissement, la Région a maintenu des efforts constants en matière de gestion du personnel.
- Par ses efforts, la direction de la Région fait ainsi la démonstration de sa volonté de valoriser les agents qui contribuent par leur travail à la réalisation des grands projets et des actions pour le développement de La Réunion, et qui dans leur tâche quotidienne œuvrent pour un meilleur service public en faveur de la population.
- Refusant toute démagogie, la Région entend respecter le principe d'une gestion responsable et équitable offrant ainsi aux agents les conditions de stabilité et de progrès.