



QUESTIONNAIRE DE LA CGT DU CONSEIL REGIONAL AUVERGNE RHÔNE ALPES

AUX CANDIDATES ET CANDIDATS AUX ELECTIONS REGIONALES 2021
VOS PROPOSITIONS ET VOS ENGAGEMENTS
POUR LE SERVICE PUBLIC REGIONAL ET POUR LES AGENTS REGIONAUX

Nom et Prénom de la candidat(e) : **CECILE CUKIERMAN**

Nom de la liste : « **ENSEMBLE POUR NOTRE REGION** »

Les réponses que vous voudrez bien adresser à la CGT du Conseil Régional Auvergne Rhône Alpes seront rendues publiques dans leur ordre d'arrivée sur notre site internet : www.cgtcraura.com

Nous vous invitons aussi à développer les réponses qui, de votre avis, mériteront des éclaircissements complémentaires.

Merci d'avance de vos réponses

1) Vos engagements pour le dialogue social

Le dialogue social a été mis à mal par la loi de transformation de la fonction publique (suppression des missions principales des commissions Administratives paritaires en charge de la carrière des agents, suppression des CHSCT et des CTP au profit d'une instance unique le Comité Social Territorial).

Vous engagez-vous à ouvrir les négociations avec les représentants du personnel sur les Lignes Directrices de Gestion ?

OUI

NON

Vous engagez-vous à renforcer le dialogue social par des rencontres annuelles avec la-le Président(e), par l'intégration systématique des représentantes et représentants du personnel et à créer différents comités de suivi en lien avec les organisations syndicales ?

OUI

NON

Vous engagez-vous à mettre en place une équipe dédiée au dialogue social au sein de la directions RH, afin de donner des interlocuteurs opérationnels au quotidien aux organisations syndicales ?

OUI

NON

Vous engagez-vous à mettre en place des commissions « ad'hoc » pour la carrière des personnels en remplacement des Commissions Administratives Paritaires ?

OUI

NON

Les promotions et les avancements sont des marques de reconnaissance de la Collectivité vis-à-vis des personnels et leur respect de leur droit à la carrière.

Vous engagez-vous à aller au maximum des quotas à la suppression des ratios et l'application des critères statutaires pour les promotions et les avancements ?

OUI

NON

Vous engagez-vous à mettre en place des règles justes et transparentes pour les promotions et les avancements des agents ?

OUI

NON

Vous engagez-vous à pérenniser et renforcer l'association GAASPAR et sa dotation financière ?

OUI

NON

- ⇒ Un dialogue social de qualité implique un échange permanent avec les organisations syndicales tout au long de l'année. Cela nécessite donc beaucoup de disponibilité de la part de l'exécutif régional. C'est pourquoi nous proposons que le ou la vice-président(e) en charge de cette responsabilité soit entièrement et exclusivement dédié(e) à l'accomplissement de cette tâche.
- ⇒ En termes de méthodologie, nous proposons que, de manière concertée soit fixé dès le mois de septembre 2021 un agenda précis de rencontres et un cadre de discussion avec les organisations syndicales afin de mettre sur la table l'ensemble des sujets qui préoccupent les personnels et leurs représentants en définissant de manière commune les priorités et les urgences du mandat régionale à venir (toutes les revendications ne pouvant être satisfaites en même temps).

2) Vos engagements pour améliorer la qualité de vie au travail, pour un nouveau mode de management

Pas de service public régional de qualité sans respect de la qualité de vie au travail des agents. La création de la Région Auvergne Rhône Alpes s'est faite en confortant la double autorité, en empilant les strates hiérarchiques et en créant de nouvelles (directeur délégué, directeur de projet...) au point que les agents étouffent sous une accumulation de chefs alors que les postes réellement opérationnels manquent.

Vous engagez-vous à mettre en place une instance en charge des Conditions de Travail des agents ?

OUI

NON

Vous engagez-vous à réduire progressivement les niveaux hiérarchiques lors des réorganisations qui seront présentées en CTP à l'avenir ?

OUI

NON

Vous engagez-vous, pour encourager cette évolution, à faire du régime indemnitaire et de l'évaluation des outils favorisant la solidarité au sein des collectifs de travail, la reconnaissance des technicités plutôt que la course aux promotions individuelles ?

OUI

NON

Vous engagez-vous à contractualiser avec le Rectorat et donc encadrer la double autorité dans les lycées ?

OUI

NON

Vous engagez vous à réintégrer la gestion des moyens humains des établissements d'enseignement dans le giron de la DRH ?

OUI

NON

Vous engagez vous à créer les postes nécessaires au bon fonctionnement des services publics Régionaux et favorisant des conditions de travail dignes ?

OUI

NON

Vous engagez-vous à mettre en place une véritable Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences, de favoriser la formation des agents ?

OUI

NON

- ⇒ La liste « Ensemble pour notre Région » que je conduis est celle qui place les valeurs du Service Public au cœur de son projet. Nous accordons donc une attention toute particulière aux conditions d'exercice des agents publics de notre collectivité.
- ⇒ La période de crise sanitaire que nous venons de traverser doit conduire le nouvel Exécutif à porter une attention toutes particulières aux conditions de reprises des agents du siège et ceux des Lycées, qui ont été mobilisé durant toute cette période.
- ⇒ De l'implication des agents au quotidien dépend sa réussite. Pour ce faire, nous proposons de créer un groupe de travail spécifique sur ce sujet au sein des instances représentatives du CTP, des CAP et du CHSCT.

3) Vos engagements pour la lutte contre toutes les discriminations et pour l'égalité femme/homme

Les discriminations et les inégalités femme-homme existent y compris dans la fonction publique. Les agents ont du mal à se faire reconnaître en tant que victime et la Collectivité tarde à mettre les moyens pour les protéger. Et les femmes continuent à être cantonnées prioritairement sur des tâches d'exécution.

Vous engagez-vous à mettre en place un dispositif de lutte contre les discriminations ?

OUI

NON

Vous engagez-vous pour des mesures favorisant rapidement et durablement l'égalité professionnelle femme-homme ?

OUI

NON

- ⇒ Dans ce domaine, nous proposons d'accroître significativement la dotation annuelle allouée à la médecine interne du travail pour lui permettre d'assurer au mieux le suivi sanitaire des agents en particulier ceux des lycées.
- ⇒ Nous proposons dans ce cadre, le recrutement à minima d'un ou plusieurs professionnels de santé en charge de ce suivi.

4) Vos engagements pour l'application du nouveau régime indemnitaire « RIFSEEP » à la filière technique.

Le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale étend l'application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) à la filière technique.

Vous engagez-vous à devancer le calendrier d'alignement du RIFSEEP et d'attribution de l'équivalence de la prime de fin d'année au 1er janvier 2022 ?

OUI

NON

- ⇒ Oui, j'y suis favorable. Il appartiendra en effet au nouvel Exécutif régional de corriger immédiatement cette situation d'inégalité en direction des personnels de notre collectivité souvent les plus précaires qui contribuent pourtant largement, par leur engagement quotidien, à la mise en œuvre des politiques régionales.

5) Vos engagements pour la résorption de la précarité

Près de 10% de l'effectif régional est constitué de contractuels permanents et non-permanents. Pour des centaines d'agents, cela signifie le maintien dans la précarité, des difficultés d'accès au logement notamment et l'absence de sérénité dans leur vie professionnelle.

Vous engagez-vous à résorber pendant votre mandat la précarité de ces agents en favorisant leur intégration dans la fonction publique ou les CDI-isant ?

OUI

NON

Vous engagez-vous à privilégier l'emploi statutaire dans les futurs recrutements d'agents publics ?

OUI

NON

Vous engagez-vous à ne pas recourir aux « contrats de projet » qui ont pour effet de ne donner aucune visibilité, au-delà de l'échéance d'un « projet », aux personnels qui seraient recrutés sur cette base, aggravant la précarité et la vulnérabilité des contrats au sein de la fonction publique ?

OUI

NON

- ⇒ Oui la résorption de la précarité des agents doit être un objectif recherché par le futur Exécutif à chaque fois que celle-ci est possible.

6) Vos engagements pour l'internalisation des missions de service public

Certaines missions de service public (restauration scolaire...), et certains services internes à la Région (entretien, maintenance, sécurité) sont assurés par des entreprises privés. Ce n'est pas notre approche du service public.

Vous engagez-vous à internaliser ces services et intégrer leurs personnels dans l'effectif régional ?

OUI

NON

Vous engagez-vous à maintenir en gestion directe les missions, d'accueil, d'hébergement, de restauration collective sociale, de maintenance dans les établissements sous autorité régionale ?

OUI

NON

⇒ **Oui, nous sommes favorables à la réinternalisation d'un certain nombre de missions au sein du service public régionale (restauration scolaire dans les lycées, entretien, gestion informatique).**