



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) : ...GREBERT Fabienne.....

Nom de la liste : ...L'écologie, c'est possible ! Avec Fabienne Grebert.....

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 ? C'est notre principe de fonctionnement au sein de la Région, présenter les projets, les mettre en débat et négocier les conditions de mise en œuvre.

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 ? Nous voulons discuter, négocier les ratios et établir avec les organisations syndicales les critères de promotions et d'avancement, en référence aux statuts.

OUI

NON

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

OUI

NON

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

OUI

NON

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 ? toutes les organisations, réorganisations seront négociées et travaillées avec les représentants des organisations syndicales

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 ? La gestion au quotidien ne fonctionnera pas seulement au niveau de la DRH. Nous pensons plus utile qu'il y ait deux niveaux : une, un référent RH en lien avec chaque lycée et des principes de fonctionnement négociés au niveau central .

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

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 ? Nous défendons un budget généré, pour les actions de la région et pour les personnels régionaux

OUI

NON

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 ? Nous le ferons après un audit des comptes de la Région. Nous savons qu'après ce mandat nous allons découvrir un état des comptes, qui obligera à une totale réorientation.

OUI

NON

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 ? C'est un objectif essentiel de la liste : réintégrer les compétences au sein du service public régional, sécuriser l'emploi, stabiliser le fonctionnement de la collectivité.

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 ? Difficile de dire que ça ne se fera jamais. Par contre nous nous engageons à encadrer, évaluer toute situation où il serait indispensable d'y avoir recours. Ça peut être une expérimentation qui ouvrirait sur une ou des embauches.

OUI

NON

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 pour les délégations de la restauration dans les 8 établissements. Nous reviendrons également sur la privatisation de la restauration et de l'entretien dans les lycées neufs.

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