

Questionnaire à toutes les têtes de liste Régionales 2021

En tant que Président.e de la Région, vous deviendrez l'employeur ou l'employeuse des plus de 8 000 agent.e.s de la Région, comment et dans quel état d'esprit envisagez-vous de tenir ce rôle ?

Qu'avez-vous prévu dans votre projet qui concerne directement ou indirectement les conditions de travail des agent.e.s de la Région ? Parmi ces propositions, laquelle mettez-vous en place en priorité ?

Quelle est votre vision du dialogue social ? Comment envisagez-vous d'associer les agent.e.s aux réflexions et aux décisions dans le domaine de l'organisation et des conditions de travail ?

Aujourd'hui, des situations collectives de mal-être sont connues et partagées, dans des établissements, des services, des pôles. Quelle conception avez-vous de la qualité de vie au travail ? Etes-vous sensibilisé.e à la question des risques psycho-sociaux ? Envisagez-vous d'agir dans ce domaine ? Si oui, comment ?

Lycées

A ce jour, il y a de 163 à 213 € de différence selon les grades entre les régimes indemnitaires d'agent.e.s réalisant les mêmes missions au sein des lycées néo-aquitains, selon qu'ils ou elles appartiennent aux cadres d'emploi « adjoint technique territorial » ou « adjoint technique territorial des établissements d'enseignement », prévoyez-vous d'agir pour réduire ou supprimer cette inégalité ? Si oui, dans quelle proportion et selon quel calendrier ?

A ce jour, les normes édictées par la Région pour la gestion de son personnel sont très inégalement appliquées dans les établissements, qu'elles concernent le temps de travail, le périmètre d'action, les actions de prévention... Envisagez-vous d'agir pour améliorer ce point ? Si oui, de quelle façon ?

De nombreux agent.e.s sont en attente de reclassement, leurs capacités physiques ne leur permettant plus d'accomplir les missions qui leur ont été affectées. Seriez-vous prêt.e à mobiliser les moyens budgétaires nécessaires pour leur permettre de travailler à nouveau, au besoin en créant des postes adaptés ?

Aujourd'hui, beaucoup d'agent.e.s contractuel.le.s voient leurs contrats limités aux périodes scolaires, impliquant une perte de force de travail pour les permanences qui permettent d'engager des actions incompatibles avec la présence des élèves, et les plongeant dans de grandes difficultés économiques avec une quinzaine sans salaire tous les deux mois. Que pensez-vous de cette situation ? Envisagez-vous de changer cette pratique ? Si oui, comment ?

Sièges

Du point de vue des conditions de travail des agent.e.s, que pensez-vous de la manière dont la fusion a été réalisée ?

Aujourd'hui, il existe un déséquilibre dans la répartition des fonctions d'encadrement entre les sièges de Bordeaux, Limoges et Poitiers. Qu'en pensez-vous ? Envisagez-vous d'agir pour rétablir l'équilibre ? Si oui, comment ?

Selon les chiffres communiqués à la Gazette des communes, sur les 10 salaires les plus élevés de la Collectivités, 7 sont attribués à des hommes. Qu'en pensez-vous ? Plus globalement, envisagez-vous d'agir pour corriger les inégalités entre femmes et hommes au sein de la Collectivité ? Si oui, comment ?

Aujourd'hui, les agent.e.s des sièges sont soumis.e.s à de très fortes lourdeurs de fonctionnement, liées à une multiplicité de contrôles sur leurs actions. Quelle est votre conception d'une organisation performante ? Envisagez-vous d'apporter des modifications aux procédures et à l'organisation de la Région et à la façon dont elles sont élaborées ? Si oui, lesquelles ?

Les absences, de moyenne ou longue durée (maternité, arrêts maladie de quelques mois, ...), ne font pas toujours l'objet d'un remplacement, ce qui peut dégrader les possibilités de certains services d'avancer dans leurs projets. Quand c'est le cas, la Région fait régulièrement appel à un « vivier » de contractuel.le.s qui subissent la précarité et pour lesquels la Région limite le nombre de renouvellements, perdant ainsi les compétences et connaissances capitalisées. Envisagez-vous des actions dans ce domaine ? Si oui, lesquelles ?

Aujourd'hui, la Collectivité ne reconnaît comme « heures supplémentaires » que celles qui sont réalisées en suivant un formalisme lourd, les agent.e.s disposent donc sur leurs compteurs d'heures de travail réalisées au-delà des 1 607 heures qu'ils et elles ne peuvent récupérer. Envisagez-vous d'agir sur ce point ? Si oui, comment ?

La crise sanitaire a fortement bousculé le fonctionnement des sièges, avec une très forte progression du télétravail et des réunions en visioconférence, provoquant une baisse des déplacements entre les sites. Quand la crise sanitaire sera derrière nous, quelle impulsion donnerez-vous à la direction générale et à l'ensemble des agent.e.s sur les pratiques à adopter en la matière ?

Commentaire libre :