

Réponses de la liste ANSANM, ALON RÉYONÉ conduite par Olivier Hoarau aux Régionales 2021 à la sollicitation de l'UNSA Région Réunion.

En premier lieu, je voudrais vous remercier pour votre invitation à nous exprimer vis-à-vis des agents de la Région Réunion qui méritent une information claire de chacun des candidats sur la vision qu'il entend développer demain à la tête de cette collectivité.

1- Les organisations syndicales

Que représentent-elles pour vous ?

Quelle est sa place et son rôle dans les instances paritaires au sein de la collectivité ?

Les organisations syndicales sont un maillon essentiel d'une bonne administration de nos entités publiques et de manière générale, sont garants des droits des travailleurs. Notre histoire portoïse et les valeurs que je porte, érigent le combat syndical comme pierre angulaire de la justice sociale et du droit de chacun à être libre et protégé dans son emploi. En ce sens, nous sommes soucieux d'une juste représentativité des organisations syndicales dans les instances paritaires.

2- La réforme de la fonction publique

Cette réforme est un bouleversement profond pour laquelle notre organisation syndicale est soucieuse de sa bonne mise en oeuvre.

Quel est votre positionnement dans le cadre d'une libre administration de la Collectivité sur cette réforme ?

La réforme de transformation de la fonction publique est une loi qui vient bouleverser le cadre légal posé jusqu'alors. Si cette loi introduit plus de souplesse dans l'administration territoriale, elle ne doit pas entraîner une précarisation de l'emploi publique. Nous pensons nécessaire de permettre un management public plus valorisant, plus en accord aussi avec besoins des agents et attentes des usagers pour un service public de qualité.

3- Axe prioritaire

Quel sera votre axe prioritaire en direction des agents de la collectivité ?

Nous avons une ligne claire pour les agents de la Région que nous avons inscrite dans notre programme : garantir aux agents une gouvernance plus équitable, une feuille de route plus claire, un management plus sain et une politique de recrutement plus transparente.

4- Egalité Femme/Homme

Inscrite dans la loi, elle fait partie de notre programme pour lequel notre syndicat a été élu en 2018. Comment envisagez-vous de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité régionale ?

Nous portons au sein de notre équipe une exigence en matière de droit et de devoir vis-à-vis des agents régionaux, c'est celle de l'égalité femmes-hommes. D'ailleurs cette exigence est valable au sein de la collectivité ainsi que dans l'ensemble des structures liées à la Région comme les SPL. Au cours de nos rencontres durant cette campagne, nous l'avons systématiquement abordé avec nos interlocuteurs que cela soit avec Air Austral, le Club

Export ou les acteurs culturels par exemple. Nous croyons en la valeur des compétences et nous répondrons présents pour mettre en œuvre l'égalité femmes-hommes.

5- Privatisation des services Êtes-vous pour ou contre ?

Encore une fois, la précarisation des agents est une option ni acceptable, ni envisageable.

6- Maintien des avantages acquis

RIFSEEP, accord cadre de 2001 sur les RTT, la complémentaire santé, les tickets restaurants, les LDG, le télétravail, etc...

Êtes-vous pour leur maintien ? Si non, quelles en seraient les raisons ?

OUI, nous sommes pour leur maintien. Nous souhaitons également favoriser le bien-être au travail car améliorer les conditions de travail permet à chacun de s'épanouir et de retrouver le goût du service public.

7- Stagiatisation des agents de catégorie C

Êtes-vous favorable à la mise en œuvre d'un plan de stagiatisation ?

Comme je l'ai fait au Port à mon arrivée en 2014, là où cela n'existait pas, nous avons mis en œuvre un plan de titularisation. Nous le ferons aussi à la Région, c'est un devoir.

8- L'après élection

Au lendemain de votre élection, quelle.s première.s mesure.s prendriez-vous en faveur des agents de la Région ?

Je l'ai dit précédemment, je veux redonner de la visibilité aux agents, un management plus sain et favoriser le bien-être. Nous nommerons un chef de projet « bien-être à la Région » pour évaluer les besoins, les attentes et les propositions des agents régionaux.

9- Loi de la transformation de la fonction publique

Cette transformation a imposé aux collectivités la mise en œuvre des LDG. Quelle est votre positionnement en matière de GPEC ?

Au risque de nous répéter, nous devons redonner de la visibilité, de la lisibilité aux agents régionaux. Il nous faudra redéfinir les besoins en matière de recrutement et de management en fonction de la feuille de route fixée en début de mandature.

10- Bien-être au travail

Le bien-être de nos concitoyens doit être une idée forte d'un.e Président.e de Région. Mais cela ne doit pas se faire au détriment du bien-être des agents chargés de la mise en œuvre de la politique du Conseil Régional.

Notre collectivité participe financièrement à cela à travers des aides aux contrats de santé. Pensez-vous que cela soit suffisant ?

Avez-vous des propositions à mettre en œuvre en faveur des agents pour l'amélioration de leur bien-être au travail, leur qualité de vie au travail ?

Nous l'avons dit précédemment, le bien-être au travail est une priorité aujourd'hui pour que chaque agent s'épanouisse et retrouve le goût du service public.

11- Action sociale

L'action sociale a su prendre toute sa place, au sein de la collectivité, au fil des années par le biais du Cos OSCAR.

Quelle place accordez-vous à l'action sociale ? Allez-vous continuer à œuvrer en ce sens ?

OUI, le Cos OSCAR a su s'installer durablement parce qu'il mène des actions reconnues par les agents eux-mêmes. Et en tant qu'ancien agent de la collectivité, je suis pleinement conscient. Nous accompagnerons du mieux possible leurs actions dans l'intérêt de agents régionaux.

Merci.

Olivier Hoarau