

# Questionnaire aux candidats à l'élection Municipale

## Du 28 juin 2020

Nom **KARROUMI**...Prénom : **Sofienne** ....Liste...**Aubervilliers, rassemblée, à gauche !**

1. Quel sera l'axe prioritaire de votre mandat en direction des agents communaux ?

Difficile de ne retenir qu'un seul axe prioritaire puisque la gestion des RH repose sur un ensemble de mesures qui sont souvent liées les unes aux autres. Nous pouvons néanmoins mettre en avant notre souhait de pérenniser et de valoriser le travail des agents à travers la mise en place d'une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des carrières (GPEC).

2. Quelle première mesure favorable en direction des agents communaux comptez-vous prendre au lendemain de votre élection ?

La première mesure sera de traiter en priorité les situations de souffrance au travail - pour les agents concernés. La santé et la sécurité des agents constituent pour nous la première des priorités. Nous agirons donc sur les conditions de travail, en commençant par les cas les plus critiques.

3. Quelle politique de Ressources Humaines allez-vous mettre en place (déroulement de carrière, ouverture des négociations sur le RIFSEEP avec des critères et des conditions transparents, objectifs et accessibles par tous, formation, reclassement professionnel pour permettre au personnel de retrouver un poste de travail adapté, prévention pour éviter les usures professionnelles) ?

Concernant le régime indemnitaire des agents, nous envisageons effectivement une revalorisation. Toutefois, nous souhaitons que cette évolution s'intègre dans un cadre plus général, notamment une revalorisation de leurs missions et de leur formation. Ce sujet fera partie intégrante de notre programme de réflexion et d'études relatif à la gestion du personnel communal. Cette question renvoie également au budget de fonctionnement de la collectivité qui devra être étudié et analysé de manière à permettre l'évolution du point d'indice dans une logique de réharmonisation de la dotation globale

Concernant la transparence, dans les premiers 18 mois de notre mandat, les modalités pratiques liées à la mise en œuvre de l'IFSE, feront l'objet d'une présentation aux organisations syndicales représentatives avant mise en œuvre effective.

Concernant le CIA, ces mêmes organisations syndicales seront conviées à des réunions de travail afin que nous puissions déterminer ensemble les critères objectifs ouvrants droit aux primes de mérite individuel.

Concernant la carrière, nous proposerons donc différents dispositifs, pour mettre en place une synergie des acteurs de la mobilité, notamment :

- La mise en place d'une instance spécifique (commission de repositionnement) au sein de laquelle les différents professionnels peuvent échanger leurs informations sur les agents.
- La mise en place de « revues de mobilité ».
- Des formations communes pour les différents responsables au sein des directions, permettant de jeter les bases de pratiques communes ou partagées.
- la création d'un service spécifiquement dédié à la mobilité,
- Une réflexion plus globale sur la nécessité de lier les fonctions recrutement, mobilité, et GPEEC

#### 4. Quels sont pour vous les services municipaux les plus en difficulté ?

Sans aller jusqu'à faire une liste des services concernés, nous prenons en compte un certain nombre d'indicateurs. L'absentéisme en fait partie. Il est souvent le symptôme de difficultés au sein d'un service.

#### 5. Quelles seront vos mesures pour les améliorer ?

Au-delà des aspects relationnels, une vraie réflexion doit être engagée sur les missions confiées, et l'adéquation des moyens correspondants.

#### 6. Quelle prise en compte des conditions de travail notamment sur les locaux, la dotation en matériel, les réorganisations de service ?

Les conditions de travail sont évidemment un critère central des décisions en matière de RH (cf ce que nous rappelions précédemment sur notre priorité de lutter contre la souffrance au travail). C'est par exemple sous cet angle que doit être abordé le dossier du télétravail.

#### 7. Si vous êtes élu-e quelles mesures allez-vous mettre en place pour lutter contre la précarité des agents ?

Nous souhaitons lutter contre la précarité dans l'emploi public en limitant autant que possible le recours aux contractuels, et en évitant chaque fois que cela sera possible les temps partiels subis.

#### 8. Comment envisagez-vous d'impliquer les agents dans les projets et fonctionnement des services ?

Notre principe d'action est simple : nous appliquerons aux agents municipaux, le principe que nous avons dégagé pour les citoyens à savoir : impliquer chacun aux décisions qui le concerne. Cela se fera par le biais de leurs représentants syndicaux aussi bien dans les instances représentatives du personnel (à terme, le comité social d'administration) que dans les réunions de travail liées à l'agenda social ou dans les comités locaux que nous créerons ensemble

En effet, nous nous engageons à tenir un agenda social sur les thématiques locales et nationales qui impactent les agents communaux. Outre les instances imposées par le cadre réglementaire, nous souhaitons créer d'autres instances de concertation que nous aurons l'occasion de vous présenter dès les premiers mois du mandat.

Il est à noter que la Loi de transformation de la fonction publique prévoit également la possibilité d'accords-cadres, sachez que nous allons nous saisir de cette possibilité !

Nous prévoyons de vous associer à une grande réflexion autour d'accords-cadres tels que la qualité de vie au travail, la reconnaissance et l'insertion des travailleurs handicapés, l'égalité professionnelle, la reconnaissance du parcours syndical en milieu professionnel, etc

9. Comment vous engagez vous à améliorer l'action sociale en direction des agents ?

Nous préférons nous engager sur une méthode (inventaire des besoins, concertation) plutôt que sur des mesures.

10. Allez-vous augmenter la subvention attribuée au COS afin de lui permettre de répondre aux besoins des agents en matière social, culturel, sportif et de loisirs ?

Nous réfléchissons à une augmentation des moyens mais nous souhaitons d'abord concerter les agents sur la définition des priorités en la matière.

Par exemple sur la question des tickets restaurants, qui peut être une piste, il convient de rappeler que les deux mécanismes (tickets restaurant et restauration collective) ne peuvent légalement se cumuler.

C'est pourquoi il est dans un premier temps nécessaire d'identifier les agents qui ne peuvent accéder au service de restauration collective (surveillance parcs et jardins, Pm, secteurs trop éloignés du centre-ville, etc) car seuls ces agents pourront bénéficier des tickets restaurant. Par ailleurs, le coût financier de ces tickets repas étant élevé, il pourrait également à notre sens être envisagé pour ces agents de proposer la restauration dans des groupes scolaires étant à cet égard précisé que nous envisageons la sortie du SIRESCO pour mettre en place rapidement une restauration de qualité.

11. Etes-vous favorable à une prise en charge des complémentaires « santé » pour les agents à la même hauteur de 50% ?

Nous partageons effectivement cette préoccupation, mais sa soutenabilité budgétaire nous semble devoir être étudiée au préalable.

12. Quelle est pour vous la place des organisations syndicales dans notre collectivité et comment imaginez-vous le rôle des instances paritaires locales ?

Nous croyons aux vertus d'un dialogue social apaisé au sein de la collectivité. Pour nous, le rôle des organisation syndicales est double :

- En amont : ces organisations contribuent à la réflexion notamment par leurs propositions et la remontée d'informations provenant des agents
- En aval : ces organisations peuvent être associés à la mise en œuvre de décisions. Ces dans cet esprit que nous présenterons aux organisations syndicales représentatives nos projets en matière de RH avant mise en œuvre effective.

13. Etes-vous pour ou contre la privatisation de services municipaux ?  
Pourquoi ?

Nous ne sommes par principe pas favorables à la privatisation des services municipaux. Toutefois nous restons pragmatiques, l'externalisation permet parfois sur certaines missions de compléter les services municipaux en leur apportant des compétences et/ou un savoir faire dont ils ne disposent pas toujours en interne. Cette question fera l'objet d'un examen au cas par cas, comme le prévoit d'ailleurs la loi (en matière de concession de service public le CGCT impose que le CTP et la CCSPL, puissent émettre un avis sur l'opportunité d'une externalisation.

14. Que ferez-vous face au désengagement de l'Etat en direction des collectivités ?

Nous n'avons pas la main sur les politiques de l'Etat. Toutefois, nous rétablirons un dialogue apaisé et constructif avec les administrations partenaires de la Ville (dont l'Etat) dans le but précisément (mais non exclusivement) que les moyens alloués à notre territoire soient plus importants.

15. Suite à la loi transformation de la fonction publique', pensez-vous remettre en cause le temps de travail et le droit de grève des agents communaux ?

Le droit de grève des agents communaux est pour nous un droit fondamental qu'il est hors de question de remettre en cause. S'agissant du temps de travail, nous le préserverons dans son principe, mais une réflexion doit à notre sens être menée sur sa mise en œuvre, notamment pour adapter les horaires aux missions de certains services (i) ou permettre aux agents une meilleure conciliation de leur vie personnelle et de leur vie professionnelle (ii).

16. Quelle est votre position sur le projet de loi retraite du gouvernement ?

Nous sommes totalement opposés à ce projet

17. Quelle est votre positionnement dans la lutte contre les discriminations et quelles actions envisagez-vous ?

La lutte contre TOUTES les discriminations (sans distinction) est au cœur de notre projet et de notre engagement. Nous envisageons

18. Comment comptez-vous lutter contre les inégalités femme-homme au sein de la collectivité ?

Dans le cadre de notre politique de gestion du personnel communal, nous accompagnerons les agents dans un parcours personnalisé de formation, ce qui permettra de promouvoir un égal accès des femmes aux postes de responsabilité et d'encadrement

De même, Nous lutterons contre l'emploi précaire au sein du personnel communal.

Cette proposition certes ne vise pas uniquement les femmes, mais elle nous paraît déterminante dans la mesure où les femmes sont souvent les plus exposées aux emplois précaires, notamment dans l'emploi public.

Enfin, nous veillerons à un meilleur équilibre vie professionnelle / Vie personnelle à travers un ensemble de mesures concrètes (amélioration de l'offre en matière de modes de garde, flexibilité dans les horaires, recours au télétravail)

## 19. Comment selon vous, la laïcité doit s'appliquer dans la Fonction Publique ?

Le respect par les agents de la neutralité philosophique ou religieuse dans l'exercice de leurs fonctions est pour nous une obligation qui n'est pas discutable. La laïcité doit donc selon s'appliquer, sans la moindre concession, dans la Fonction Publique. Nous veillerons donc à l'application des règles prévues par la loi et des principes dégagés par la jurisprudence (tel est le cas par exemple, du fait de Manifester ses opinions religieuses dans l'exercice de ses fonctions qui constitue une faute professionnelle au sens de l'article 29 du statut de la fonction publique du 17 juillet 1983.

Signature

