Tout savoir sur... Sûr de tout savoir

Compte rendu sommaire du CST du 22 Février 2024.

Point 1 - Adoption du compte rendu du CST du 7 Novembre 2023.

Quelques modifications ont été apportées à la rédaction de ce compte-rendu. La FSU tient ce compte-rendu à votre disposition.

Point 2 : DEEJ : Modification du Cycle de travail n°3 :

"*Dans le cadre de la professionnalisation et de la pérennisation des agents issus du secteur de l'animation et pour assurer un renforcement de la qualification des temps d'animation (pauses méridiennes, accueils périscolaires, accueils de loisirs, séjours)*" la direction éducation enfance jeunesse a sollicité les membres du CST afin d'apporter une modification du temps de travail hebdomadaire de ces agents (+ 140h/an).

Comment ont été déterminées ces 140 heures ? Les explications du "responsable" de la DEEJ présent n'étaient pas très claires.

Cependant, cette modification du temps de travail portera la durée hebdomadaire de ces agents à 25,37230%d'h (soit 25 h 22 mn), au lieu de 22h41mn (soit 22h68 %d'h). Une augmentation du temps de travail insuffisante pour sortir ces agents de la précarité.

Point 3, 4 et 5 : Différents rapports :

- Plan d'Action pluriannuel en faveur de l'Égalité professionnelle,
- Rapport Égalité Femmes-Hommes,
- Rapport Social Unique (RSU).

Ces documents communiqués par l'administration sont d'une grande importance. Le travail de rédaction effectué par le service R.H. mérite une lecture très attentive.

En effet, ces documents sont suffisamment clairs pour en faire une analyse et tirer les conclusions de la politique locale en matière de personnel. Pour la FSU, il ne s'agit pas de classer ces documents au fond d'une armoire. Seule, la FSU a apporté son analyse.

3) - Bilan d'étape et renouvellement du Plan d'Action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce plan d'action 2020 – 2026 doit définir, dans quatre domaines, des mesures destinées à :

- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Syndicat FSU Territoriale SNUTER 59 Communaux de DOUAI
Hôtel du Dauphin, n°70 Place d'Armes 59500 DOUAI
Tél : 03-27-96-02-29 ou 06-21-63-47-61 - Email : fsu-communauxdouai@wanadoo.fr
Blog : http://sdu5962-snuclias-fsu.hautetfort.com

Ce document reprend les différentes actions (pièces de théâtre, forum, expositions, atelier-philo…), qui ne sont pas destinées exclusivement au personnel mais à toute la population Douaisienne.

C'est à la page 21 que l'on voit apparaitre les actions en faveur du personnel (sophrologie, yoga, massage et krav maga) en 2020 ; une marche en 2021…

Le plan d'action identifie pour chaque action les objectifs à atteindre, les indicateurs de suivi et leur calendrier de mise en œuvre. Pour 2024, le calendrier de mise en œuvre n'apparait pas.

Communication du plan d'action aux agents :

Le plan d'action doit être rendu accessible aux agents par voie numérique ou par tout autre moyen. N'hésitez pas à le demander auprès du service RH.

Le comité social territorial est informé chaque année de l'état d'avancement des actions. Nous ne manquerons pas de le demander.

Page 33 : Charte "Egalité Femmes-Hommes" au Conservatoire/ service des Bâtiments/à la DRH :

Ce document nous apprend qu'une charte "*Egalité Femmes-Hommes*" a été mise en place au Conservatoire, au service des Bâtiments, à la DRH. Cependant, cette charte n'a pas été présentée aux membres du C.S.T.

Pourquoi, seuls le Conservatoire, le service des Bâtiments et la DRH seraient concernés ? Le Maire ne s'oppose pas à sa généralisation.

Page 36 : Journée d'échange : Il est évoqué la mise en place d'une journée d'échange entre métiers, du style "*vis mon job*". A ce jour, aucune date n'a été déterminée.

Page 40 : Lutter contre le harcèlement et les agissements sexistes :

Il est précisé que chaque signalement fait l'objet d'une enquête administrative. La FSU fait remarquer que, malgré les engagements pris par la collectivité, les quelques agents qui ont fait l'objet d'une enquête administrative n'ont toujours pas eu de retour de cette enquête et ce malgré leur demande. Le Maire s'est engagé à leur communiquer.

Il est noté : "*Le service RH organisera d'autres actions autour de cette thématique, des risques psychosociaux pouvant en découler*". Et d'évoquer les formations à destination du personnel au sujet du harcèlement ou des violences. Nous sommes dans l'attente d'un calendrier.

4) : Rapport égalité Femmes-Hommes 2023.

C.C.A.S. : Les membres du CST n'ont pas eu communication du rapport égalité Femmes-Hommes du CCAS.

VILLE : Page 7 à 11 : En ce qui concerne la mixité dans les filières et les cadres d'emploi,

Dans la filière Administrative comme dans d'autres filières *(Animation, culturelle Musée et Bibliothèque..),* nous constatons une majorité de personnel féminin ; ainsi que dans la filière Médico-Sociale avec un effectif 100% féminin. Dans les filières "police" et "sportive" le personnel est majoritairement masculin. Au total, l'effectif de la ville semble relativement équilibré avec 49,87% d'hommes et 50,13% de Femmes.

Syndicat FSU Territoriale SNUTER 59 Communaux de DOUAI
Hôtel du Dauphin, n°70 Place d'Armes 59500 DOUAI
Tél : 03-27-96-02-29 ou 06-21-63-47-61 - Email : fsu-communauxdouai@wanadoo.fr
Blog : http://sdu5962-snuclias-fsu.hautetfort.com

Au CODIR, une majorité d'hommes sur un effectif réduit (12 agents : 5 femmes-7 hommes).
L'encadrement est assuré majoritairement par des femmes (En 2022 : 57% Femmes, 43% Hommes) (en 2021 : 53% Femmes et 47% hommes).

En catégorie A, dans les filières : Culturelle enseignement artistique, Sportive et Technique, nous constatons que les grades les plus élevés en catégorie A sont occupés par du personnel masculin.

Page 14 : En ce qui concerne le travail à temps partiel.
En 2022, seuls 11 agents de la ville ont bénéficié d'un temps partiel.

Temps partiel de droit	3 femmes	1 homme	Total : 4 agents
Temps partiel sur autorisation	5 femmes	2 hommes	Total : 7 agents

INÉGALITÉS SALARIALES

Page 14 et 15: En ce qui concerne la rémunération comprenant le régime indemnitaire,

Vos représentants FSU ont apporté les remarques suivantes :

Une différence de salaire très importante.

- Homme : Catégorie A, Filière technique : moyenne d'âge 52 ans : 53 032 €
- Homme : Catégorie A, Filière culturelle : moyenne d'âge 51 ans : 34 436€

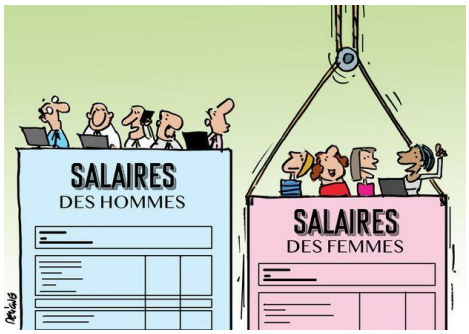
Soit un écart de 18 596 €.

Un triste constat

Le salaire moyen annuel entre les hommes et les femmes en catégorie A :
Hommes : 43 995,33 €
Femmes : 34 375,25 €. Soit un écart de 9619 €

L'écart apparait moins important en catégorie B.
Hommes : 26 984 €
Femmes : 26 452 €. Soit un écart de 532 €

Quant aux agents de catégorie C :
Hommes : 22 441 €
Femmes : 21 419 €. Soit un écart de 1022 €



Pour la catégorie C, la précarité perdure

Pour les catégories C., c'est un triste constat avec un salaire moyen annuel régime indemnitaire compris au niveau du SMIC pour les hommes et en dessous du SMIC pour les femmes.

Cette situation est la conséquence de la durée du temps de travail des agents à temps non complet subi par les femmes dans la filière Animation et technique, d'un régime indemnitaire très faible et d'une évolution de carrière peu importante.

Syndicat FSU Territoriale SNUTER 59 Communaux de DOUAI
Hôtel du Dauphin, n°70 Place d'Armes 59500 DOUAI
Tél : 03-27-96-02-29 ou 06-21-63-47-61 - Email : fsu-communauxdouai@wanadoo.fr
Blog : http://sdu5962-snuclias-fsu.hautetfort.com

IL Y A URGENCE !

- Un plan de déprécarisation est absolument nécessaire pour les catégories C avec l'accès au temps complet et des titularisations.
- La revalorisation du régime indemnitaire des catégories B et C est indispensable.
- L'application de la majoration des heures complémentaires pour les agents à temps non complet peut valoriser ces emplois occupés principalement par des femmes.

HEURES COMPLEMENTAIRES : *Décret n° 2020-592 du 15 mai 2020.*
Article 5 : "Le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet et de 25 % pour les heures suivantes."

D'ailleurs, le plan d'action pluriannuel stipule :

- ÉVALUER, PRÉVENIR et le cas échéant, TRAITER les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Or, si l'on se base sur les 3 derniers RSU (et même sur les précédents bilans sociaux), nous constatons que la situation n'a guère évolué.

Y aura-t-il une VRAIE politique FAVORABLE pour les agents de catégorie C ?

- En ce qui concerne les actions en faveur du "Bien être au travail":

Une majorité de femmes a participé aux activités bien-être (87 femmes contre 9 hommes). Aussi, la FSU a transmis les doléances des agents de la DEEJ, concernant les propositions d'activités 2024.

En effet, une majorité d'agents de la DEEJ exerçant en école, restauration scolaire, animation périscolaire ne pourra pas y participer. Toutes ces activités se déroulant durant leur temps de travail.

La FSU a proposé d'offrir un accès gratuit à la piscine pour tout le personnel.

Ce rapport "Égalité Femmes-Hommes" a fait l'objet d'un débat au conseil municipal du 23-2-2024. Cependant, les écarts de rémunération n'ont pas choqué les membres… Préférant débattre autour de "*Détourne ton conte*"…

Les membres du conseil municipal ont-ils conscience de la situation des agents de la ville ?

Point 5 : Rapport Social Unique 2022 (R.S.U.)

La FSU a souhaité procéder à un comparatif avec le R.S.U. 2021. Aussi, les trop nombreuses erreurs ne nous permettent pas dans l'immédiat d'en faire un résumé. Par conséquent, nous ne manquerons pas de revenir sur ce sujet dans une prochaine publication.

Synthèse du RSU CCAS 2022 : Informations erronées. Quelques exemples :

- En ce qui concerne les caractéristiques des agents permanents : Répartition par filière et par statut :

* Nous constatons dans la filière Médico-Sociale, un taux de contractuels qui est passé de 42% en 2021 à 86% en 2022 !

Syndicat FSU Territoriale SNUTER 59 Communaux de DOUAI
Hôtel du Dauphin, n°70 Place d'Armes 59500 DOUAI
Tél : 03-27-96-02-29 ou 06-21-63-47-61 - Email : fsu-communauxdouai@wanadoo.fr
Blog : http://sdu5962-snuclias-fsu.hautetfort.com

Pour la filière Technique nous sommes passés de 23% en 2021 à 0% en 2022. Ces informations nous semblent totalement erronées.

- Page 4 : Part du Régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut :

Nous nous étonnons de la disparition des contractuels en catégorie B et C. Là aussi, les données nous semblent erronées.

Synthèse RSU VILLE 2022 :

Page 2 : Répartition des agents à temps complet ou non complet :

* Pour les CONTRACTUELS, nous constatons l'explosion du taux de contractuels à TEMPS NON COMPLET ; passant de 8% en 2021 à 41% en 2022. Pourquoi ?

Là aussi, nous constatons les nombreuses erreurs.

Page 2 : Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

	Contractuels 2021	Contractuels 2022	Observations
Animation	100%	100%	
Culturelle	0 % (?)	79% (?)	Erreur ?
Technique	10%	0% (?)	Erreur ?

Page 3 : Les Mouvements : De trop nombreuses erreurs.

Pour les FEMMES du service de la DEEJ : PAS D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES et PAS DE MAJORATION POUR LES HEURES COMPLÉMENTAIRES !

Page 4 : Heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022 : 33 036,55 heures. (Soit 20,55 Equivalents Temps Plein).
Par rapport à l'année 2021: 24 072,84 (soit + 8963,71 heures).

Ce document indique "*Heures supplémentaires et/ou complémentaires*" : 1.108.737 €.
Quelle est la part respective des heures supplémentaires et des heures complémentaires ? Le Maire s'est engagé à nous communiquer ces informations.

La FSU a fait remarquer qu'au service de la DEEJ, les heures supplémentaires n'étaient pas payées ! Pourquoi ? Y aurait-il des agents privilégiés ?

Page 4 : Heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022 : 18 469,87 heures (soit 11,49 Equivalents Temps Plein). Par rapport à l'année 2021: 17 258,35 (soit + 1211,52 heures)

Il faut préciser que ces "heures complémentaires" sont payées en "heures normales". Le Maire refuse d'appliquer la majoration "heures complémentaires". Pourtant, la loi l'autorise ! Il faut aussi ajouter que ces heures complémentaires sont exclusivement effectuées par des FEMMES au service de la DEEJ.

Dès la publication du décret, la FSU a formulé sa demande d'application.

Syndicat FSU Territoriale SNUTER 59 Communaux de DOUAI
Hôtel du Dauphin, n°70 Place d'Armes 59500 DOUAI
Tél : 03-27-96-02-29 ou 06-21-63-47-61 - Email : fsu-communauxdouai@wanadoo.fr
Blog : http://sdu5962-snuclias-fsu.hautetfort.com

Vu les différents rapports (RSU, Plan d'action pluriannuel, rapport égalité Femmes-Hommes), la FSU renouvelle sa demande de mise en place de la majoration des heures complémentaires pour les agents à temps non complet.

En effet, notre démonstration est implacable. Il est urgent de prendre des mesures fortes de déprécarisation pour le personnel de la DEEJ. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes c'est aussi traiter les discriminations salariales.

Une nouvelle fois, la FSU démontre qu'à la Mairie de DOUAI, la situation des FEMMES est loin d'être égale à celle des HOMMES !

Page 5 : Absences. Moyennes

En 2020	27,5 jours d'absence (covid) pour motif médical
En 2021	12,1 jours d'absence pour motif médical
En 2022	24,1 jours d'absence pour motif médical

Observation : La mise en place des critères d'absentéisme n'a pas fait baisser le nombre de jours d'absence. Au contraire, nous avons presque rattrapé le chiffre de 2020 durant la période "Covid". Par conséquent, la FSU a renouvelé sa demande de suppression des critères d'absentéisme.

- Accidents de travail :

En 2021 : 77 accidents de travail, qui ont donné lieu en moyenne à 56 jours d'arrêt.
En 2022 : 101 accidents de travail, qui ont donné lieu en moyenne à 1 jour d'arrêt.
Là aussi, nous pensons qu'il y a une erreur.

Point 6 : Organigramme de la bibliothèque :
La présentation de cet organigramme n'a amené à aucune observation.

Point 7 : Questions diverses FSU.

- Versement de la Prime anti-inflation.

Dès la publication du décret, la FSU a sollicité son application.

A la suite du mouvement de grève, le Maire s'est engagé auprès du personnel à étudier la situation pour Mai 2024. Or, nous sommes déjà fin février, Qu'en est-il ?

Lors du conseil municipal du 23-2-2024, suite à une question d'un membre de l'opposition, le Maire a affirmé :

"...Et je me suis engagé à ce que dans le courant du mois de mai ; c'est-à-dire avant l'échéance ; que la décision soit prise. Elle (la prime) est possible. Vous l'avez dit, il y a un maximum. Il y a un curseur à poser entre zéro et le maximum. Et c'est une décision que je prendrai en mai".

Syndicat FSU Territoriale SNUTER 59 Communaux de DOUAI
Hôtel du Dauphin, n°70 Place d'Armes 59500 DOUAI
Tél : 03-27-96-02-29 ou 06-21-63-47-61 - Email : fsu-communauxdouai@wanadoo.fr
Blog : http://sdu5962-snuclias-fsu.hautetfort.com

- Congé menstruel. Notre proposition du 8-2-2024.

Sujet mis à l'ordre du jour par la FSU lors du CST du 29 juin 2023 et du CST du 7-11-2023,

Le Maire a affirmé : "*dès lors que l'on aura déminé ce sujet, en voyant comment faire, et comment s'y prendre, je n'ai rien contre une application rapide, au contraire. Il faut bien écrire les conditions, prendre le temps de définir le cadre. Les choses peuvent aller très vite*".

La FSU a rencontré la D.R.H. et son adjoint le 12 décembre 2023. Par la suite, nous avons envoyé notre proposition.

La mise en place du congé menstruel, rentre dans les sujets se rapportant au plan d'actions Pluriannuel égalité Femmes-Hommes et au Rapport égalité Femmes-Hommes.

Aussi, la FSU souhaite vous communiquer un extrait de sa proposition.

***Extrait :* "Les agentes pourront au choix :**
- avoir recours au télétravail 2 jours supplémentaires par mois, y compris le mercredi et les vacances scolaires, lorsque le poste le permet, durant la période menstruelle pour limiter les déplacements et faciliter le repos.
- ou bénéficier de 2 jours d'autorisation spéciale d'absence, non soumis à carence, sur présentation d'un certificat médical.

Les jours d'autorisation d'absence seront rémunérés et donneront lieu au même traitement qu'un jour de congé classique. Ces jours d'autorisation d'absence ne sont pas fractionnables ni cumulables d'un mois sur l'autre et ne donnent pas lieu à rémunération en fin de période s'ils ne sont pas pris.

Le service des ressources humaines s'engage à prendre toutes les mesures de précaution et de confidentialité nécessaires.

Nous comptons ainsi sur la coopération et la bienveillance de chacun.

Aussi, à la veille de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes du 8 mars, le syndicat FSU souhaite que le congé menstruel soit mis en place dès le 1er mars 2024.

Nous vous remercions de bien vouloir faire figurer ce sujet à l'ordre du jour du prochain Comité Social Territorial prévu le 22 février 2024 et au prochain Conseil Municipal."

Cependant, le 15 février 2023, le Sénat examinait une proposition de loi visant à créer un congé menstruel de deux jours par mois, pour les femmes atteintes de règles douloureuses et invalidantes. Un texte rejeté par la majorité sénatoriale, mais aussi par le gouvernement.

La FSU ne se résigne pas, elle continuera à militer sur ce sujet et formulera d'autres propositions. Nos représentants sont en attente d'une rencontre avec la D.R.H.

- Mise à jour des dispositions relatives aux autorisations spéciales d'absence.

Lors du CST du 7 novembre 2023, les ASA ont été évoquées. Or, des erreurs ont été relevées dans la note de service publiée auprès du personnel.

Cette note devrait être modifiée :
- Concernant les décès : Ajouter : "*des Oncles, Tantes, Neveux et nièces*".
- Concernant les examens médicaux des agents à temps partiel ou non complet : Ajouter : "*on laisse une possibilité en fonction de la nécessité de service, à l'avis de la hiérarchie*".

- Protection Sociale Complémentaire.
Nous sommes toujours en attente des propositions de l'administration et d'une réunion de travail concernant la mise en place de la Protection Sociale Complémentaire.

Syndicat FSU Territoriale SNUTER 59 Communaux de DOUAI
Hôtel du Dauphin, n°70 Place d'Armes 59500 DOUAI
Tél : 03-27-96-02-29 ou 06-21-63-47-61 - Email : fsu-communauxdouai@wanadoo.fr
Blog : http://sdu5962-snuclias-fsu.hautetfort.com

Pourtant, la FSU a effectué des propositions. Le Maire s'était engagé à étudier les possibilités de mise en place de la Prévoyance et de la complémentaire santé à compter du 1er Janvier 2025…

- RIFSEEP : Revalorisation.

En plus de la revalorisation demandée pour les agents de catégorie B et C, plusieurs agents des crèches sont toujours en attente de leur rappel. *(Pour certains, depuis septembre 2023)*.

D'après l'adjointe à la directrice du CCAS, cette situation devrait être régularisée pour le mois de Mars 2024.

- Création d'emplois non permanents – accroissements temporaires et saisonniers d'activité.

Situation précaire des agents en CDD. A ce jour la situation des agents en extrême précarité n'a pas été résolue! Nous sommes en attente d'un rendez-vous avec la DRH.

- Calendrier des C.S.T. pour l'année 2024.

En attente de communication.

- Calendrier des réunions sur le dialogue social. En attente de communication.

- Mise en place de la journée nationale de la laïcité.

Un triptyque a été distribué aux membres du CST. La mise en place de cette journée et la désignation d'un référent laïcité sont obligatoires. A ce jour, aucune décision n'a été prise.

- Délocalisation sur service RH (p12 du CR). A ce jour, aucune date n'a été communiquée.

- POLICE MUNICIPALE : Audit.

Depuis début février, un audit est en cours au service de la Police Municipale.
Qu'est-ce qui justifie cette décision ? D'après le Maire, il y aurait des dysfonctionnements !

- Réunion pour le personnel de la DEEJ et des crèches :
Suite au mouvement de grève à la DEEJ et dans les crèches, l'administration s'était engagée à réunir une délégation d'agents afin d'évoquer les problèmes et les résoudre. La dernière réunion a eu lieu en septembre 2023.

Une nouvelle réunion devait être programmée prochainement.

Syndicat FSU Territoriale SNUTER 59 Communaux de DOUAI
Hôtel du Dauphin, n°70 Place d'Armes 59500 DOUAI
Tél : 03-27-96-02-29 ou 06-21-63-47-61 - Email : fsu-communauxdouai@wanadoo.fr
Blog : http://sdu5962-snuclias-fsu.hautetfort.com