

16 Vœux pour 2016

1^{er} Bilan sur fond d'austérité et de perspectives mal engagées...

Depuis 2014 et son changement politique, Douai vit au rythme des échéances électorales. Celles-ci sont souvent au cœur des préoccupations de nos élus car elles sont sources d'intérêts. **Mais ces derniers s'intéressent-ils "au moteur" de notre administration ?**

Ce moteur, représente plus de 800 agents dont la puissance est actuellement variable en fonction du contexte managérial, de l'intérêt ou de l'attention qu'on lui porte... Après plus de **18 mois de mandature** de Notre Maire, la F.S.U. se demande s'il existe finalement un réel dialogue social au sein de notre collectivité.

Pourtant durant sa campagne, Notre Maire est apparu convaincant aux yeux des agents. Beaucoup d'entre eux avaient eu l'occasion de le rencontrer et avaient été enthousiastes en l'écoutant, ils attendaient beaucoup de son élection. **Cependant, Notre Maire leur aurait-il vendu du rêve ?**

Tout changement donne lieu à son lot d'espairs et de craintes ! Mais, en ce début d'année 2016, les agents n'y croient plus vraiment et pensent que notre Maire devrait s'occuper un peu d'eux !

***Nous souhaitons que Notre Maire
se soucie davantage du bien-être des agents !***

Durant la campagne électorale, les bonnes intentions verbales de Notre Maire étaient plutôt mal engagées pour le personnel municipal. En effet, dans son programme de campagne, intitulé "*un projet pour notre ville*", le Maire y décline les orientations de son équipe "*Vivons Douai !*" pour le mandat à venir, mais à aucun moment, il n'existe une allusion aux agents de la ville et du C.C.A.S. !

Ce "moteur humain de ressources" est pourtant prépondérant à l'animation, au développement et au dynamisme d'une Ville. Pour autant il a été occulté! **Le personnel ne doit pas s'attendre à grand-chose en matière de reconnaissance et de dialogue social.**

Régime Indemnitaires

Nos actions engagées depuis l'élection de Notre Maire.

Nos actions ont été nombreuses. Dès Avril 2014, la F.S.U. a adressé un courrier à Notre Maire afin de le rencontrer dans les meilleurs délais afin de faire valoir notre point de vue sur un ensemble de dossiers touchant à la fois l'organisation des services, les conditions de travail, les rémunérations, la formation...

La F.S.U. a obtenu un premier rendez-vous le 5 Juin 2014. Une quinzaine de points ont été abordés dont **la revalorisation du régime indemnitaire** mais aussi **l'instauration de l'IEMP** (Indemnité de missions des Préfectures), **le dialogue social, l'emploi, le remplacement du personnel absent, les heures supplémentaires, les instances paritaires, la concession de logements pour les concierges etc...**

Lors des Comités Techniques des 2 Octobre et 17 Novembre 2014, la F.S.U. dénonce un régime indemnitaire non revalorisé depuis 2006 et une baisse du pouvoir d'achat des agents. Elle dénonce aussi une répartition injuste des primes et souhaite voir augmenter l'enveloppe indemnitaire pour les plus bas salaires.

Le 24 Mars 2015, la F.S.U. adresse au Maire une demande de communication de documents administratifs concernant les délibérations adoptant les différents régimes indemnitaires applicables au personnel de la Ville et du C.C.A.S.

Lors du Comité Technique du 23 Avril 2015, la F.S.U. demande la communication des montants des primes par catégorie et par grade. Elle sollicite la création d'un groupe de travail pour la remise à plat du régime indemnitaire. Enfin, elle relance Notre Maire pour obtenir une revalorisation de ce régime indemnitaire pour les catégories les plus faibles. Elle rappelle à notre maire **"socialiste" qu'il s'agit d'une mesure sociale**, et que les agents sont en attente.

Notons que les élus, eux, n'ont pas eu à attendre très longtemps pour s'accorder une revalorisation (sociale ?) de leurs émoluments alors même qu'ils venaient à peine de prendre leurs fonctions !

En septembre 2015, nous lançons les hostilités en distribuant notre tract concernant le régime indemnitaire, Acte 1, intitulé : **"Différences et Indifférences"**. Nous retraçons l'historique de nos interventions ; nous dénonçons l'immobilisme, les disparités, le manque de transparence, le clientélisme et l'inertie totale mais plutôt volontaire de nos décideurs.

Dernièrement la F.S.U. a relancé à nouveau le débat, adressant un courrier à Notre Maire pour demander impérativement l'ouverture des négociations **dès le début du 1er trimestre 2016**, au sujet du Régime Indemnitaires mais aussi pour l'instauration de l'IEMP. (Courrier disponible sur notre site internet).

Bilan social de notre Maire depuis son élection

La F.S.U. a souhaité effectuer le bilan des actions sociales de Notre Maire envers le personnel depuis son élection. Toutefois, le constat est vite fait :

- ✚ Il y a eu tout d'abord la journée de congé supplémentaire, qu'il a attribuée comme il est de tradition suite à l'élection du Maire.
- ✚ Ensuite, à l'occasion des C.A.P., Notre Maire a procédé aux habituels avancements de grades et d'échelons, mais aussi aux promotions internes. Ces nominations sont soumises à des taux stricts... fixés par l'ancien Maire !

En dehors de tout cela, **les agents attendent encore des jours meilleurs**. A Douai, l'ascenseur social est en panne. Ce qui devient inquiétant, c'est que la situation des agents se dégrade dans les relations professionnelles. Les agents dénoncent : des pressions, du mépris et des attaques systématiques contre le statut des agents et leurs droits, du chantage, du harcèlement, de la souffrance au travail, du dénigrement, de l'ignorance, de "la placardisation" etc...

Malgré tout, les agents ne doivent pas renoncer, ni être résignés ! Face à cette situation, il ne faut pas accepter la fatalité, il faut réagir pour espérer !

Exprimons à Notre Maire ce que l'on "Vœux"...

La F.S.U. profite de ce tract pour formuler à Notre Maire, nos 16 vœux pour 2016 !

- 1 - L'ouverture des négociations pour la revalorisation du Régime Indemnitare.
- 2 - Une répartition du régime indemnitaire et autres primes plus équitable, plus juste et plus pertinente. **Car les agents de catégorie C doivent se contenter du minimum qui n'évolue jamais...**
- 3 - Une variation plus significative de l'I.A.T. pour les agents de catégories C et B (dont la rémunération n'excède pas l'indice brut 380) durant leur carrière. **A Douai, les agents sont au régime sec, une majorité des agents perçoit une cinquantaine d'euros durant toute leur vie professionnelle.**
- 4 - Donner de la transparence dans l'attribution des primes en expliquant clairement aux agents leurs modalités d'attribution. Faire cesser la spéculation sur les primes des agents en ne les actualisant pas et en se retranchant derrière une délibération très évasive voire obsolète.

- 5 - L'instauration de l'I.E.M.P. pour tous les agents de la Ville et du C.C.A.S. Cette mesure pourrait compenser le faible montant de notre prime de vacances qui ne correspond même pas à un 13^{ème} mois !
- 6 - L'attribution de la N.B.I. (Nouvelle Bonification Indiciaire) à l'ensemble des agents remplissant les conditions. Cette bonification est de droit !
- 7 - Une augmentation du temps de travail des agents à temps non complet jusqu'à la titularisation à temps complet.
- 8 - Une augmentation significative des taux d'avancement de grades et de promotions internes pour **qu'enfin "patienter" ne rime plus avec "catégorie C"**. Lors des Commissions Administratives Paritaires, il est souvent constaté, que proportionnellement, le taux de nomination des agents de catégorie C se traduit généralement par une augmentation salariale **d'à peine deux baguettes de pain par jour**. (Ainsi un Adjoint Technique 2^{ème} cl au 11^{ème} échelon, promu au grade d'Adjoint Technique 1^{ère} cl au 11^{ème} échelon gagnera **1,85€ brut** par jour).
- 9 - Une équité dans l'attribution des heures supplémentaires.
- 10 - L'adhésion de la ville de Douai aux Tickets Restaurants, comme c'est le cas aussi dans plusieurs collectivités.
- 11 - Une participation financière de la ville sur le coût de la mutuelle santé famille pour chaque agent.
- 12 - Réinstaurer un climat de confiance et de sérénité au travail pour les agents.
- 13 - Une meilleure écoute de Notre Maire ainsi qu'une attention particulière aux préoccupations des agents. La mise en place d'un créneau dans l'agenda du Maire afin que les agents puissent, sans crainte et sans "filtre", obtenir un rendez-vous. Cette opportunité est aujourd'hui très sélective car il existe des blocages.
- 14 - Des créations d'emplois suffisantes pour assurer un réel service public. Tous les services n'ont pas les moyens humains pour fonctionner dans de bonnes conditions.
- 15 - Arrêtons la création de nouveaux services en redéployant les postes, ce qui fragilise les conditions de travail et le moral des "troupes"...
- 16 - Que valeurs et principes soient respectés ! Qu'inégalité et pauvreté soient supprimées !

Notre organisation syndicale est confiante, mais demeurera vigilante et résolue sur toutes questions relatives au respect des personnes, à la défense des acquis sociaux et à la reconnaissance de l'engagement professionnel.

En cas de manquement à ces préceptes elle restera intransigeante et n'hésitera pas à appeler à la mobilisation des agents.