

HYGIENE ET SECURITE

De respecter le rôle du CHSCT et le solliciter pour tous les points cités dans le règlement intérieur hygiène, sécurité et conditions de travail : enquêtes, accidents de travail, situations de risques particuliers, émettre un avis sur le rapport annuel... Afficher ce règlement intérieur dans tous les lieux de travail de la collectivité comme le prévoit le règlement.

D'établir le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des risques des conditions de travail, qui liste les réalisations et les actions qu'il faut entreprendre au cours de l'année à venir avec les membres du CHSCT.

De programmer une date pour que les membres du CHSCT puissent finaliser leur formation CHSCT. Celle-ci devait être faite avant juin 2019... On attend toujours !

De placer les registres de santé et de sécurité au travail et le registre de signalement d'un danger imminent dans chaque service afin de respecter les textes sous peine de sanctions. Il serait aussi pertinent lors de leur mise en place d'informer tous les agents de leur utilité et d'informer le CHSCT de leur emplacement. Cela serait en cours...

De distribuer tous les Equipements de Protection Individuelle dans chaque service et les adapter aux fonctions et aux postes que chacun occupe. Les responsables ou la direction devraient insister sur l'important du port de ces EPI ; vérifier que la taille soit la bonne..., en faisant émarger les agents.

De revoir la composition des trousses de secours de chaque service en incluant assez de matériel pour le nombre d'agents le fréquentant et tenir compte de l'accueil du public.

Que lors du CT et du CHSCT, ne soit traité que ce qui est à l'ordre du jour plutôt que de transformer ces comités en tribunal.

De trouver des locaux adaptés au service informatique comme évoqué lors du dernier Comité Technique afin d'améliorer leurs conditions de travail et pour leur sécurité.

Notre section SUD CT HBT travaille dans le respect en défendant des valeurs et les droits des agents. Nous ne sommes pas des OUI-OUI de la collectivité.



RESOLUTIONS OU REVOLUTION POUR CETTE ANNEE 2020

Chers collègues, la section SUD vous souhaite une bonne et heureuse année. A cette occasion, nous avons pensé faire des propositions de nouvelles résolutions à la municipalité afin d'embellir le quotidien de ses agents et d'adoucir le climat social.

Nous demandons donc :

CONDITIONS DE TRAVAIL ET FONCTIONNEMENT DE SERVICE

L'abandon du projet de retrait des 8 jours de congés annuels (la CRC recommande et n'oblige rien).



De placer les agents d'entretien à temps non complet le souhaitant aux 35 heures plutôt que de leur faire faire des heures complémentaires. En effet, le syndicat SUD a adressé un courrier en ce sens à Monsieur le Maire. Courrier, qui a valu une réponse adressée aux agents cités, leur mentionnant que cela sera étudié en 2020 pour une question de budget. Nous veillerons à ce que les promesses soit tenues.

De permettre à chaque service d'élaborer des projets de service en impliquant tous les agents en collaboration avec leur direction sous l'égide du Directeur Général des Services afin de définir les objectifs à moyen ou long terme. Le budget serait donc défini par rapport à ces objectifs en identifiant clairement les besoins du service, de la ville et des usagers pour qu'ils puissent rendre un service public de qualité et dynamiser l'esprit d'équipe en faisant en sorte que les agents se sentent écoutés et respectés.



De donner l'opportunité aux agents le souhaitant, de passer des concours et de formations. Solliciter leurs souhaits lors de l'entretien annuel et satisfaire ceux qui n'ont pas pu l'être l'année précédente de sorte à n'exclure personne et à donner une chance à tous et s'en servir pour élaborer le plan de formation de l'année dans les temps.

Certaines formations telles que les préparations aux concours, les formations de perfectionnement tout au long de la carrière... sont accordées sous réserve de nécessité de service mais peuvent être rendues obligatoires par l'employeur. Certains agents se sont vu malheureusement refuser certaines d'entre elles par courrier pour cette raison. Rappelons que le refus pour nécessité de service doit être expliqué afin de prouver le caractère indispensable de la présence de l'agent. **L'autorité territoriale ne peut opposer deux refus successifs à un fonctionnaire demandant d'en bénéficier qu'après avis de la commission administrative paritaire compétente.**



D'instaurer un [dialogue social](#) entre l'autorité territoriale et les syndicats notamment en rétablissant la tradition du 1^{er} mai pour la remise des cahiers revendicatifs, en plaçant un degré minimum de respect et de politesse entre eux pour que Monsieur le Maire ne fasse plus usage des boîtes mail professionnelles pour incriminer les propos de nos tracts et attaquer notre camarade sur sa vie privée. Acte illégal mais totalement assumé par monsieur le maire comme indiqué dans un article du « Monde ». Nous invitons l'ensemble des élus à lire le code des collectivités territoriales. En effet, Il n'y a pas que les agents territoriaux qui aient des droits et des obligations, eux aussi ! D'ailleurs, les adjoints ne peuvent au aucun cas, vous donner d'ordre ! En effet, la gestion du personnel incombe au Directeur Général des Services par le biais des responsables hiérarchiques.

De faciliter les [échanges entre les agents et la Directrice des Ressources Humaines](#). En effet, trop d'agents restent sans réponse à leurs mails envoyés à Mme DUBUS ou même à leurs courriers. Les deux rôles de Mme DUBUS : DRH et référent en déontologie ne sont pas compatibles. Il serait bon que cette dernière délègue ses missions de référent à un autre agent afin que les agents souvent en situation difficile sur le plan de la santé et/ou sur le plan financier trouvent solution à leur souci et/ou réponse à leur question. Cela permettrait de gagner en efficacité, d'intervenir en toute transparence et d'éviter le mal-être de ces agents en manque de considération. Des collègues dans cette situation ont d'ailleurs fait appel au syndicat, ce qui s'est avéré utile.



De rétablir une [équité de traitement](#) des demandes des agents, une équité dans leurs droits (prime, heures supplémentaires, astreintes...). La régularisation de la NBI, [Nouvelle Bonification Indiciaire](#) (loi n° 91-73 du 18 janvier 1991) des agents qui peuvent y avoir le droit, sachant qu'elle est attribuée en fonction de l'emploi occupé des catégories A, B ou C.

De cesser les [sanctions gratuites et les procédures judiciaires](#) au tribunal administratif en privilégiant le dialogue avec des solutions adaptées pour chaque situation conflictuelle. Sud ne doute pas que l'exécutif a battu le record des procédures disciplinaires.

D'interdire que certains supérieurs hiérarchiques accèdent au [logiciel de gestion des congés](#) à l'aide des identifiants personnels des agents pour rentrer leur congé... En effet conformément à la loi du 6 janvier 1978, cela va à l'encontre de la protection des données des agents et est passible de sanctions. Si ces agissements perdurent, nous en informons le CNIL. Un courrier en date du 29 janvier 2019 avait été adressé à Mme DUBUS qui a certifié que : « les agents ont tous un accès individuel avec un mot de passe individuel pour le logiciel CIRIL. Dès lors, il n'est pas possible que les supérieurs hiérarchiques puissent y avoir accès ». Qu'en pensez-vous chers collègues, entrez-vous toutes et tous vos demandes de congés vous-même ? Notons que les identifiants ne sont autre que les cinq derniers chiffres du matricule des agents, matricules connus de certains responsables hiérarchiques... Même si certains ont demandé le retrait d'accès aux fiches de paie, cela reste un accès personnel. Il serait utile que chaque agent puisse personnaliser son mot de passe qui deviendrait pour le coup, réellement **PERSONNEL**.

De continuer à placer des [ordinateurs](#) comme le fait notre service informatique, au niveau des services le nécessitant et étant réfractaires afin qu'ils soient accessibles aux agents de l'extérieur pour leur permettre de poser leur demande de congés (avec explications lors de leur première connexion) mais aussi avec la création d'un intranet dans lequel apparaîtrait les vacances de poste, les informations de l'amicale du personnel... dans un but écologique.

D'organiser des réunions avec le service [environnement](#) pour développer les gestes éco-responsables dans notre milieu professionnel.