

Le Lundi 11 février 2013, a eu lieu la séance plénière du Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHSCT).
La CGT : Henri, Patrick, Régine. La CFTC : Marie France.

L'administration, le service DRH, le service Hygiène, le service formation. Les élus municipaux, Mr MILLARD, Mr AMARY, Mr le Maire.

Ordre du jour du lundi 11 février 2013 : Approbation du procès verbale du 13 avril 2012. Procédure à suivre en cas d'agression d'un agent. Point sur les formations sécurité au travail. Point sur le document unique.



CHARLOTTE FOR EVER

Le maire ouvre la séance à 14 heures et Régine, intervient au préalable sur la validation du Procès verbal du CHS. Elle met en évidence que le débat sur l'obligation de porter des charlottes dans les offices a disparu. Solennellement, nous précisons qu'à partir du moment où les aliments ne sont plus sous abri, la tenue des charlottes nous semble obligatoire pour tous, atsem, agents, animateurs ou instituteurs. La CGT ajoute qu'elle a bien fait gagner une blouse supplémentaire ... Il n'y a pas de petit gain... Le Maire fait rectifier le procès-verbal...

La CGT transmet au DRH, le projet CGT de règlement intérieur (RI), qui a été préparé par vos élus CTP et doit essayer (ou se doit) de régler tous les petits et grands flous dans le monde du travail.

Le Maire tique pour le règlement intérieur en découvrant l'ébauche de dialogue social, mais nous sommes certains que la vie administrative, les recrutements de contrats privé, ne pourront que mieux se passer en se fixant un minimum de règles.

Procédure à suivre en cas d'agression d'un agent:

Le DRH présente la procédure à suivre en cas d'agression d'un agent. La CGT intervient sur la définition de l'agression. Elle pense important que le CHSCT ait un rôle de prévention pour analyser les futures procédures. Ainsi, celles-ci seraient totalement adapter à la réalité. Nous proposons, par exemple, que l'intranet permette le téléchargement de la déclaration d'accident de service, que l'on prenne en compte l'état de l'agent pour que la procédure administrative soit faite rapidement par un tiers. Dans un échange où le Maire ironise sur un de nos élus qu'il qualifie « d'extraordinaires », celui-ci sourd aux « compliments » du Maire, rappel que certaines de ses décisions sont injustes. Le Maire s'arc-boute en reniant les délais décidés comme raisonnables par les juges lors de l'information à l'employeur d'un arrêt maladie. La jurisprudence ne lui plait pas. Il souhaite ramener le délai à 48 heures et ira au tribunal sous couvert des impôts des administrés pour réduire la jurisprudence. Ça c'est de l'injustice et de la procédure anti salarié...

Décidément, il y a des agressions cachées.



Point sur les formations sécurité au travail.

Le secteur formation et l'ACMO mettent en avant les résultats de deux ans de travail dans le domaine des propositions de stage sécurité au Travail. Le travail en hauteur ou sur nacelle, les validations de conduite de transpalette, de tondeuses autoportées ou les habilitations électriques démontrent le contraire d'une inaction. La cgt salut le travail effectué ce qui semble étonner l' élu, lui qui est si prompt à tenter de nous opposer aux agents de la DRH. Mais nous ne pouvons évacuer, que la mutation de service, ou les départs sont des facteurs qui liés à la réalité peuvent diminuer l'efficacité des actions. Un agent formé "incendie" pour l'espace culturel sur deux ans est-ce suffisant ? Il nous faut croiser les données pour établir les manques de certains secteurs. Le maire nous donne raison et demande une visibilité des formations effectuées antérieurement .



Point sur le document unique : La CGT demande que, comme tous les agents, les élus CHSCT puissent faire avancer ce document qui doit vivre...L'élaboration et la mise à jour de ce document s'imposent à l'employeur pour toute entreprise de plus d'un salarié. C'est un outil permettant d'engager une démarche de prévention dans l'entreprise et de la pérenniser. Le document unique doit être revu au minimum chaque année et à chaque fois qu'une unité de travail a été modifiée. Il doit également être revu après chaque accident du travail. L'étape informatique est en court. Nous souhaitons que le document ne soit pas décalé de la réalité.

Une mise en évidence des actions de prévention

L'objectif du « document unique d'évaluation des risques » n'est pas seulement de réaliser un recueil des dangers et des risques auxquels les travailleurs sont exposés, mais de dresser un programme d'actions adéquat. Il faut une fois de plus aller au-delà des prescriptions légales minimums !

Evaluation des risques

Analyse et position CGT:

Alors que le lundi, le Maire valide une deuxième fois le fait qu'il ne contestera pas un accident de service. L'administration, par Mme Hagneré, contredit le Maire en refusant de transmettre les volets permettant la gratuité des soins sous accident de service, le mercredi suivant. Mais qui est l'autorité dans cette collectivité ? La CGT en profite pour demander la suspension du jour de carence au 1 mars 2013.

16 h Fin du CHS

REVENDIQUER POUR VIVRE ET ETRE RESPECTE

- **LA PRIME DE L'I.E.M.P. A CHANGE, LA CGT DEMANDE UNE NOUVELLE DELIBERATION**

L'arrêté du 24 décembre 2012 fixant les montants de référence de l'indemnité d'exercice de missions des préfectures a abrogé l'ancien texte qui fait référence à Drancy. La CGT a demandé la prise en compte du nouveau tableau incluant les adjoints techniques, le secteur social etc De plus, les montants ont évolué et en seine saint denis un + 25 % est possible. Pour finir la rétroactivité est au 1^{er} janvier 2012.

- **LA FIN DE L'I.A.T. AU "MERITE".**

Halte aux privilèges et aux copinages. Nous travaillons en équipe, nous devons avoir des primes justes. Pour le supplément d'IAT cela représente près de **1000 €uros/an chacun et pour tous ! Vérifiez Vous-même !** La délibération municipale prévoit une hausse de 2 % annuel du budget prime de Février : Rayer la mention inutile.

ma prime a augmenté de + 12 % **ma prime n'a pas augmenté**

« Pleurer ne sert à rien... Agir collectivement est la solution ! »

- **UN SALAIRE QUI AVANCE....**

Nous voulons que la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences soit transparente à Drancy. Le Maire doit **arrêter les blocages de carrière** et donner les **promotions de grade** en attente. Qu'il applique la procédure « CLERC » !

LA TITULARISATION DE L'ENSEMBLE DES AGENTS.

Nous proposons à la municipalité et aux organisations syndicales la signature commune d'une charte pour appliquer le principe de la loi contre la précarité.

ATTENTION :

Le 22 février 2013 CTP sur la précarité : Notre employeur va donner sa méthode de titularisation !

- **LE TICKET REPAS.**


L'employeur peut subventionner nos repas en participant à la mise en place de Ticket Repas. Comme partout, une part de la valeur serait prise en charge par l'employeur (4,91€ maximum). Pour exemple, 1,09€ minimum est la contribution journalière de l'agent. Pour un repas à la cantine, il ne paiera que 1,09 € au lieu des 4,02 €uros aujourd'hui. Pour 20 jours de cantine par mois, cela représente **une économie de 58,60€/mois par agent.**

- **CONTRIBUTION DE L'EMPLOYEUR A LA MUTUELLE DES AGENTS.**

Dans le privé l'employeur peut subventionner jusqu'à 60% du montant des cotisations. Nous demandons à la municipalité de mettre en place cette mesure à son taux maximum. C'est bon pour **la santé de tous** et **cela n'a pas de prix.**

- **3 % DE MASSE SALARIALE POUR LE C.A.S.C.**

Alors que tout augmente, que le statut, basé sur la loi, reconnaît ses nouvelles missions, Le CASC et sa subvention ne suivent pas. Le CASC est l'équivalent d'un "comité d'entreprise (CE). Comme les CE du privé, nous exigeons **3% de subvention** payés à l'euro près. Le saviez-vous, les agents du CCAS ne sont pas pris en compte dans le calcul qui permet de verser 1% de la masse salariale au CASC, ce qui fait du manque à gagner alors que ces agents peuvent bénéficier, aussi, des avantages que procure les CASC, la municipalité se doit d'intégrer ces agents dans la subvention versé au CASC.

La municipalité doit s'engager sur nos dossiers, que ce soit le pouvoir d'achat ou le respect de la loi et du statut. **Elle ne peut pas nous dire un simple " Merci" comme pour les  des jardiniers, les @@@, la cantine, etc...**

**ALERTE- BESOIN DE PERSONNEL - DANS LES SERVICES - ALERTE
ALERTE- BESOIN DE PERSONNEL - DANS LES SERVICES - ALERTE**

QUELLE QUESTION SOUHAITEZ-VOUS VOIR ABORDER AU PROCHAIN CHS ?

.....
.....
.....
.....
.....

Profession :.....Service :.....

**A remettre à un (e) militant (e) de votre connaissance
ou à renvoyer à :**

Syndicat CGT des fonctionnaires et agents publics de Drancy,
Bourse du travail 22, rue de la république 93700 Drancy.

Tél. : 01.48.96.92.40 – E-mail :
cgt.drancy@gmail.com

– Site Internet : cgtdrancy.hautetfort.com

De nombreuses vidéos sur le syndicat sont en ligne, n'hésitez pas à abuser
des moteurs de recherche avec les mots : CGT, DRANCY, Syndicat



UNION LOCALE de DRANCY

07 78 54 51 49

CGT

PERMANENCE

VENDREDI MATIN