



RECAPITULATIF ACTIONS

CGT CHSCT

2019-2022

2019

24 SEPT 19

Absence excusée CGT

19 NOVEMBRE 19

Opposition de nos élus CGT à la médecine tout privé

2020

2 FEVRIER 20

La CGT a proposé une modulation de l'organisation horaire de la journée et proposition de tiers lieux

16 AVRIL 20

La CGT a proposé que le Covid-19 soit inscrit au tableau des maladies professionnelles et de placer les agents COVID en maladie professionnelle.

Elle demande une prise en charge financière pour le Télétravail et une fourniture de poste pour tout poste télétravaillable. Elle demande l'établissement du droit à la déconnexion.

05 MAI 20

Questions relatives au Covid 19 / demande de fourniture du masque par la collectivité, demande de badge spécifique stationnement, possibilité d'utilisation des jours d'enfant malade de manière exceptionnelle, mesures en cas de surcroît de travail au vu de l'absentéisme, demande de mesures exceptionnelle pour la ventilation des locaux, le nombre de chaises, l'utilisation des véhicules, le nettoyage des sanitaires...

18 JUIN 20

La CGT a souligné l'excellent travail effectué par les ACFI et le formalisme des constats, des conseils et d'un véritable CHSCT prospectif. Le syndicat souhaite travailler sur l'élaboration d'un espace commun avec toutes les organisations syndicales et la DGRH sur ce type de document. Aucune activité n'est organisée sur le CHSCT et la CGT demande que les alertes soient toutes prises en compte. La CGT demande des précisions sur le document « kit d'aide à la reprise d'activité » .

La CGT reconnaît la qualité du protocole de reprise de l'administration générale du Théâtre et Orchestre du Capitole. Un groupe de travail effectué sous l'égide du Conseil National des professions du spectacle a été constitué avec les représentants d'employeurs de structures artistiques et les représentants des organisations syndicales. La direction a fait le choix d'entendre les

demandes et de s'inspirer des recommandations. Tout dialogue social devrait être construit sur cette qualité d'échanges.

29 SEPTEMBRE 20

Les demandes de temps partiel, très majoritairement féminines, sont principalement motivées par des obligations familiales. Un travail semble souhaitable sur un aménagement général du temps de travail pour ce personnel. au vu de la saturation au niveau du trafic urbain, serait-il possible de mettre en place une boîte à outils sur le temps de travail ? Le droit à la déconnexion est important pour ne pas générer de Risques Psycho Sociaux. Un aménagement du temps de travail est nécessaire pour que les agents soient plus autonomes.

03 DECEMBRE 20

La CGT félicite le Pôle SQVT pour le travail réalisé notamment sur le registre de sécurité au travail qui devrait être généralisé dans les plus brefs délais. Les demandes formulées au cours des réunions ont bien été prises en compte.

2021

06 AVRIL 21 :

Absence de participation CGT/ Absence maladie

28 SEPTEMBRE 21

Alerte sur la suppression de 300 postes annoncés par le DGS, ce qui est un constat alarmant dans un contexte où les risques psychosociaux sont de plus en plus importants sans prendre en compte l'augmentation de la charge de travail et la mise en œuvre des 1607 heures. Des moyens suffisants doivent être mis en place. Rapprocher les services des habitants ne doit s'effectuer sans prendre en compte la dégradation actuelle des conditions de travail. Il faut redonner aux agents le pouvoir de décision pour les rendre plus efficace.

Alerte sur des défibrillateurs implantés dans les grosses directions, mais où le personnel ignore comment les utiliser efficacement. Le jour où un accident surviendra, chacun aura une part de responsabilité. Il existe un vrai besoin de formations régulières de remise à niveau.

Alerte sur le suivi des 54 agents dont une incompatibilité définitive au poste a été actée pour un reclassement choisi.

Alerte sur le système des Agents de Prévention (AdP): la plupart sont en grande difficulté, ni opérationnels ni autonomes. Il paraît difficile de relever de la catégorie C et d'expliquer aux directeurs sur quels aspects ils doivent travailler. Ils n'ont pas ce poids. Les AdP ont besoin de perspectives de carrière (catégorie B voire A), et même d'être associés à l'équipe de direction selon la taille des équipes. Le fait d'insérer un AdP dans la direction est une belle intention. Il faut faire en sorte que ce personnel trouve une place décisionnelle.

01 DECEMBRE 21

Vote contre de la CGT contre la fin du fini parti. Demande CGT de réaliser les test COVID à la médecine du travail refusée. Suivi de l'alerte sur les ADP pour une prévention efficace.

Compensation financière demandée pour le télétravail à raison de 220€ par agent maximum annuel selon le plafond de la DGCL: refusée par les élus.

Alerte sur l'identification nécessaire d'un responsable de suivi travaux et préconisations après visite CHSCT.

Alerte sur la mise en place retardée du registre de sécurité et sur la nécessaire renforcement de la communication de l'agent au directeur.

Alerte sur la Loi de Modernisation de la Fonction Publique qui transforme les CT-CHSCT en CST et la mutualisation des Instances qui n'est pas obligatoire. Les organisations syndicales des trois Instances ont mentionné leur opposition à la mutualisation en une seule Instance. Le résultat est une réduction drastique du nombre de délégués dont l'effet sera de réduire le temps de traiter les sujets et limiteront la réflexion de fond.

2022

17 AVRIL 2022

Le CHSCT TM demande en application de l'article 4 du code CHSCT une étude sur les Risques Psycho Sociaux pour le projet Proxima. Demande acceptée par les élus.

La CGT demande également la création de formation obligatoire pour les cadres avec un volet sanitaire et social à intégrer pour le développement d'une culture d'entreprises adaptée et commune. Ces volets doivent également être pris en compte dans le cadre des recrutements des nouveaux cadres.

Demande également d'augmentation de postes des agents RH en charge d'accompagnement des agents en repositionnement ou en reclassement.

La CGT demande la communication des Bilans 2021 (outils réglementaires)

- Document unique par direction (si actions quelles prévention en particulier les RPS)
- Bilan des actions 2021 du schéma directeur santé qualité de vie au travail 2021-2026, présenté en CHSCT du 06 avril 2021