

## Thème 4 – Fiche F3

### Le rôle des mandats CGT dans et autour de la F3SCT

Quel est le rôle du mandat CGT à la F3SCT ?

Quel est le rôle de la CGT en matière de F3SCT ?

Quels moyens et quels liens à mettre en place pour faire vivre la revendication CGT en matière de F3SCT ?

Le formateur doit faire le lien sur le fait que la santé au travail ce n'est pas qu'une question médicale. La dégradation de la santé au travail est avant tout due à une mauvaise organisation du travail.

Le formateur doit également faire le lien de la nécessité d'agir collectivement sur les enjeux de santé au travail car c'est la seule manière de sortir de l'individualisme dans lequel l'autorité territoriale nous entraîne afin de faire plus facilement pression sur les victimes d'accident de service (L'imputabilité est en jeu, tout comme les conséquences financières)

Les réponses aux questionnements doivent indiquer :

- Le travail collectif avec les agents car les experts se sont eux.
- Le travail collectif avec le syndicat pour disposer de plus de moyens, humains, financiers et des droits syndicaux.
- Le lien avec les syndicats qui nous entourent via le collectif santé travail de la CSD s'il existe.

La mission du mandat CHSCT	Les moyens dont il dispose	Les différents champs d'intervention
<p>S'assurer que les mesures d'hygiène et de sécurité soient mises en place et respecter pour assurer les bonnes conditions de travail aux agents.</p> <p>Faire des propositions sur les mesures de prévention.</p> <p><b>Le PLUS du mandat CGT F3SCT</b></p> <p>Assurer la proximité avec les agents.</p> <p>Construire les revendications avec les agents.</p> <p>Aller de l'individuel au collectif, poser concrètement la nécessité de l'organisation collective.</p> <p>Poser la question de la syndicalisation Imposer des négociations au grand jour et faire participer les intéressés pour repousser les pratiques délégués qui freinent les actions collectives.</p>	<p>Les droits syndicaux de son organisation syndicale.</p> <p>Tous les documents mis à disposition par la collectivité (DU, registres, rapports, ...)</p> <p><b>Le PLUS du mandat CGT F3SCT</b></p> <p>Son organisation syndicale.</p> <p>Les collectifs de travail mis en place par l'organisation syndicale (collectif santé au travail, collectif des élus et mandats, ...)</p> <p>Les droits syndicaux de son OS et les droits supplémentaires qui auront été négociés par elle.</p>	<p>Le poste de travail, le service, l'atelier, la collectivité (tout le domaine public), l'environnement (extérieur à la collectivité : usine classée Seveso, usine chimique, ...)</p> <p><b>Le PLUS du mandat CGT F3SCT</b></p> <p>Se soucier également des conditions de travail des salariés des entreprises sous-traitantes ou travaillant sur le domaine public.</p> <p>Prendre contact avec des mandats CGT F3SCT d'autres collectivités pour assurer la cohérence syndicale sur un territoire.</p>

- Composez 3 groupes de 4 stagiaires et leur attribuer à chacun un des cas suivants.
- A partir de trois questions exposées plus haut (sans revenir sur la question de la responsabilité du Thème 1 Moment 2), chaque groupe de quatre stagiaires devra travailler sur son cas pratique.

Un ou des rapporteur-riche-s sera désigné par chaque groupe pour la restitution au tableau.

**Temps de préparation : 60 min**

**Temps de restitution : 15 min par groupe**

### **CAS N°1 :**

Un agent du service Espace Vert se blesse avec une tronçonneuse, lors d'un élagage. L'employeur n'est pas en faute : les EPI (équipements de protection individuelle) étaient bien distribués, mais n'étaient pas mis par l'agent, malgré les affichages dans les locaux et les relances de la hiérarchie. La collectivité, par le biais du conseiller de prévention, ne lui a pas proposé une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité, prévue à l'article 6 du décret n° 85-603.

- Malgré de multiples de relance, ces formations ne sont toujours pas mises en place dans la collectivité et le DUERP n'a pas été mis à jour depuis plus de 10 ans, malgré l'évolution des espaces de travail, des métiers et du matériel utilisé. Que faire ?

### **CAS N°2 :**

Une ATSEM connaît de graves problèmes de dos, au point que la maladie professionnelle lui est reconnue, ainsi que la RQTH. Elle avait pourtant alerté à plusieurs reprises à sa hiérarchie, notamment par courriel. Des observations ont été inscrites au « registre sécurité et santé au travail » pour demander du matériel adapté, le conseiller de prévention était donc au courant. Ce matériel adéquat à sa pathologie ne lui a jamais été attribué.

- Malgré de multiples de relance, du matériel ergonomique n'est toujours utilisé dans la collectivité. Le rapport annuel de la médecine professionnelle ainsi que le bilan des accidents de service et maladie professionnelle ne sont jamais présenté en F3SCT. Que faire ?

### **CAS N°3 :**

Un agent administratif travaillant au service marché public, à l'Hôtel de ville, a refusé de choisir une entreprise liée à la famille du Maire, lors d'un appel d'offre. Depuis il a été mis au placard, ses primes lui ont été retirées et il subit un harcèlement moral quotidien (isolement, brimades, plus de politesse relationnelle, etc.). En arrêt de travail depuis six mois pour troubles anxio-dépressifs, la maladie professionnelle n'a pas été reconnu car hors-tableau et il n'atteint pas le taux d'IPP (incapacité permanente partielle) requis (25%).

- Malgré de multiples de relance, le plan d'action RPS n'est pas mis en œuvre dans la collectivité. Que faire ?