



## COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

---

### COMPTE RENDU de la réunion du Comité Social Territorial du 19 juin 2023

---

Le trois avril deux mille vingt-trois, à quinze heures, le Comité Social Territorial de PLUVIGNER s'est réuni à la mairie de PLUVIGNER sous la présidence de Madame Diane HINGRAY, Maire de PLUVIGNER.

ETAIENT PRESENTS :

**En qualité de représentants des élus :**

Diane HINGRAY  
Sylvie OLLIVIER  
Fabien LE PALLEC  
Aurélie RIO  
Viviane LE GOUEFF

Patricia LE BOULAIRE  
Luiguy AJAX.

**En qualité de représentants du personnel :**

Marine LEGRAND  
Jessica RIVALLIN  
Edith LE NEDELLEC  
Clémentine DORSO  
Benjamin LE GAL

Christelle RIO  
Fabien PIOLAIN  
Sophie CHEVILLER  
Camille LE BIHAN

CST de PLUVIGNER

Lundi 19 juin 2023

### Assistaient également à la réunion :

Bonaventure MENEUX, Directeur général des services  
Yann LE GALLIC, Responsable Ressources Humaines  
Emilie LE REGUER, assistante de prévention.  
Jérôme LE MEUR, Directeur des Services Techniques

### Absente excusée :

Docteur AUFFRET, médecin de prévention, CDG 56

Présentation de l'ordre du jour :

Désignation du secrétaire (représentant de l'autorité territoriale) : **AJAX Luiguy**  
Désignation du secrétaire-adjoint (représentant du personnel) : **Dorso Clémentine**

## Approbation du compte rendu du CST du 03 avril 2023

### Avis du CST :

*Collège Agents : Avis favorable à l'unanimité*  
*Collège élus : Avis favorable à l'unanimité*

## 1. Bilan annuel du télétravail pour l'année 2022

Instauré en urgence au cours de l'année 2020 pour faire face au COVID, le télétravail s'applique de manière habituelle depuis le début de l'année 2022 pour 5 agents de la collectivité.

Les agents ont choisi de télétravailler 1 journée, 1.5 journée ou 2 journées par semaines.

A ce jour, le cycle hebdomadaire a été choisi.

Planning hebdomadaire :

Lundi : 1      Mardi : 2      Mercredi : 0      Jeudi : 4      Vendredi : 0      Samedi : 1

Statut :

Catégorie B : 3      Catégorie C : 2

Positionnement hiérarchique :

Responsable de service : 2      Agents spécialisés : 3

Distance domicile / travail :

-5 kms : 1      5 à 15 kms : 2      15 à 30 kms : 2      30 à 50 kms : 1

Ci-joint le résultat de l'enquête (annexe 1).

*Fabien LE PALLEC souligne le bilan positif de la mise en place du télétravail en 2022.*

Avis du Comité Social Territorial :

Collège Agents :      *Avis favorable à l'unanimité*

Collège élus :      *Avis favorable à l'unanimité*

## 2. Présentation du rapport social unique 2021

Le rapport social unique, réalisé chaque année, rassemble les données à partir desquelles sont établies les lignes directrices de gestion. Il est établi autour des thématiques suivantes :

|                   |                    |                             |
|-------------------|--------------------|-----------------------------|
| L'emploi          | le recrutement     | les parcours professionnels |
| Les rémunérations | le dialogue social | la formation                |
| La GPEEC          |                    |                             |

Documents joints :

Synthèse du rapport social unique 2021 (Annexe 2)

*Aurélie RIO s'interroge concernant l'écart du pourcentage d'agents de catégorie C et B ayant bénéficié d'au moins une journée de formation.*

*Diane HINGRAY précise que les formations sont faites à la demande des agents.*

Avis du Comité Social Territorial :

Collège Agents :      *Avis favorable à l'unanimité*

Collège élus :      *Avis favorable à l'unanimité*

## 3. Bilan des formations 2022 et présentation du plan de formation 2023

Le plan de formation regroupe l'ensemble des actions de formation que l'employeur décide de mettre en œuvre pour ses agents. Il recense les compétences à acquérir pour permettre la réalisation des missions dévolues aux communes.

Le plan de formation est établi pour une durée d'un an. Il est construit avec les responsables de service qui valident les demandes de leurs agents.

Documents joints :

Bilan des formations 2022 (Annexe 3)

Plan de formation 2023 (Annexe 4)

*Yann LE GALLIC précise que le pic des formations 2020 est dû à la mise à jour des formations liées à la sécurité. Il rappelle l'importance de mentionner sa motivation lors de son inscription sur le site du CNFPT.*

Avis du Comité Social Territorial :

Collège Agents : Avis favorable à l'unanimité

Collège élus : Avis favorable à l'unanimité

## 4. Réflexion sur l'organisation du service minimum en cas de grève

La loi ne prévoit aucune restriction du droit de grève à l'encontre des fonctionnaires territoriaux.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a encadré son exercice pour les agents effectuant leurs activités au sein de certains services publics locaux (Art L114-7 CGFP).

Pour la ville de Pluvigner, les services concernés sont :

- Accueil des enfants de moins de trois ans
- Accueil périscolaire
- Restauration scolaire.

Les agents de ces services informent, au plus tard 48h avant de participer à la grève comprenant au moins un jour ouvré, l'autorité territoriale de leur intention d'y participer.

La collectivité détermine, pour les services énumérés ci-dessus, les services, fonction et le nombre d'agents indispensable afin de garantir la continuité du service public.

Lorsque l'exercice du droit de grève en cours de service pourrait entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, l'autorité territoriale peut imposer aux agents territoriaux d'exercer leur droit de grève dès leur prise de service.

Pour certains services indispensables (police municipale, état civil, élections), il est possible d'assurer la continuité du service public en ayant recourt à la désignation. (Uniquement si aucun agent non gréviste ne peut assurer le fonctionnement du service). L'agent qui refuse de s'y soumettre est passible de sanctions disciplinaires.

La collectivité propose d'organiser les services concernés en cas de grève selon les modalités suivantes :

**Service Enfance Jeunesse Restauration :**

### **ECOLE et service minimum**

Si + de 25% du corps enseignant public gréviste, mise en place du service minimum en faisant appel à des volontaires. Les animateurs qualifiés ou ATSEM seront privilégiés.

Le taux d'encadrement sera de 1 pour 15 pour les élémentaires et de 1 pour 10 pour les maternelles. Les enfants seront accueillis à la salle MJLB et dans les locaux de l'école maternelle. Il y aura 2 animateurs minimum par groupe. Si ces conditions ne sont pas remplies, recours à la désignation. Une information sera transmise aux familles le plus tôt possible avec une demande d'inscription sur le temps scolaire.

Si les ATSEM font grève, mais que les enseignants sont présents, aucun renfort ne sera mis en place.

Les agents non-grévistes pourront être amenés à exercer une mission différente que celle habituellement exercée selon leurs connaissances.

## **RESTAURATION**

### **Equipe restauration**

En cas d'agents grévistes, le service sera en mode dégradé voire fermé selon le nombre de personnes concernées et les postes exercés.

Un système d'inscription pour les familles sera mis en place.

La production sera privilégiée avec modification de repas si au moins 50% des agents du service restauration présents le matin pouvant aller jusqu'au pique-nique si 2 agents. Si moins de 2 agents, les familles seront informées de la fermeture du restaurant scolaire.

L'accueil des enfants dans les locaux sera privilégié et possible si au moins 75% des agents du service restauration présents l'après-midi. Si moins de 75%, les groupes seront partiellement accueillis.

### **Equipe accompagnement**

L'encadrement de la pause méridienne devra être assuré en respectant le taux de 1 pour 15 maternelles et 1 pour 30 élémentaires. Si ces conditions ne sont pas remplies, possible recours à la désignation, à la fermeture partielle ou totale.

Les agents non-grévistes pourront être amenés à exercer une mission différente que celle habituellement exercée selon leurs connaissances.

## **GARDERIE PERISCOLAIRE**

En cas d'agents grévistes de ce service, une information sera transmise aux familles avec une demande d'inscription.

Appel à des volontaires. Les animateurs qualifiés seront privilégiés.

Pour les ALSH périscolaires déclarés. (Rollo mater matin et soir- Rollo et St Guigner élémentaire soir), accueil non assuré si le taux d'encadrement ne peut être respecté (1 pour 14 pour les – de 6 ans et 1 pour 18 pour les + de 6 ans)

Pour les garderies non déclarées (St Guigner mater et Bieuzy mater et élémentaire), accueil non assuré si le taux de 1 pour 16 pour les – de 6 ans et 1 pour 20 pour les + de 6 ans ne peut être respecté.

Les agents non-grévistes pourront être amenés à exercer une mission différente que celle habituellement exercée selon leurs connaissances (lieu, tranche d'âge).

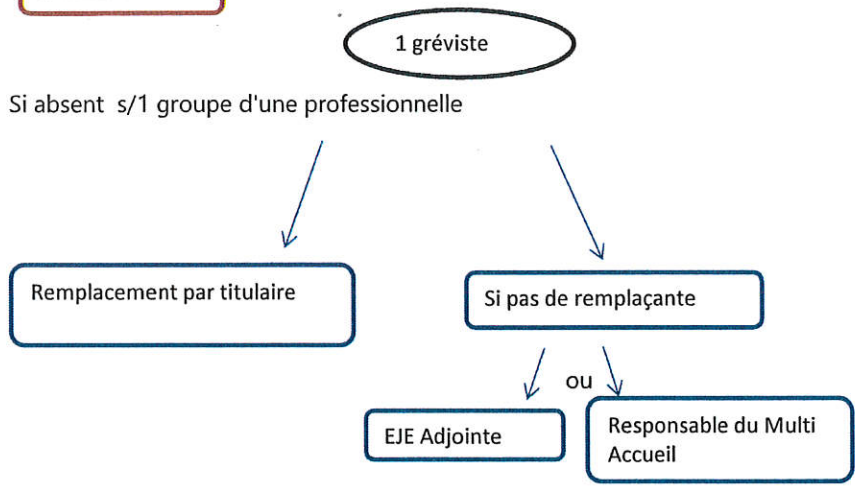
Service Petite Enfance :

Procédure grève

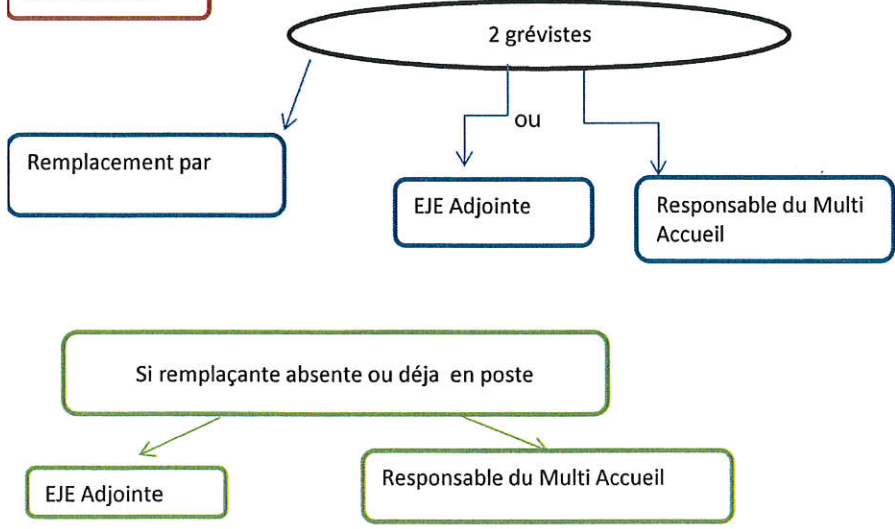
Postulat taux encadrement : 1 Adulte pour 5 enfants (non marcheurs) ou 1 Adulte pour 8 enfants (marcheurs)

LA DRH est informée de tout pré avis de grève.

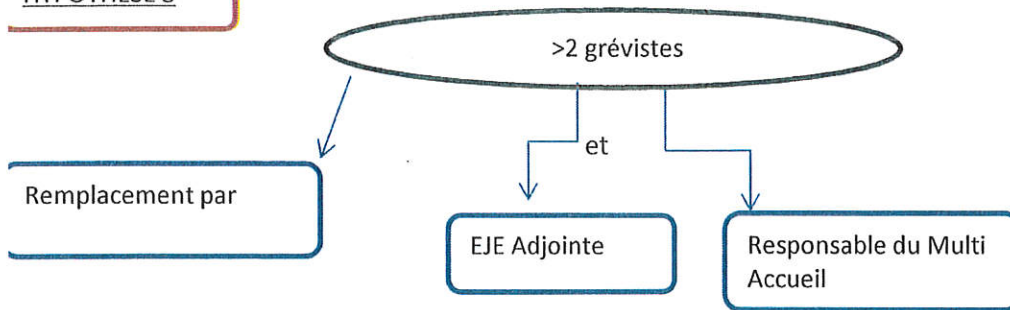
HYPOTHESE 1



HYPOTHESE 2



### HYPOTHESE 3



Si remplaçante absente ou déjà en poste

EJE Adjointe

Responsable du Multi Accueil

Les accueils des enfants sur un mode occasionnel seront annulés.  
Les familles seront invitées à solliciter les personnes ressources de leur entourage susceptibles de garder leur enfant. (cette annulation de réservation sera déduite de leur facture).  
Si le taux d'encadrement le permet, des regroupements de section d'accueil seront effectués.  
En cas d'incapacité à accueillir les enfants en respectant le taux d'encadrement obligatoire en crèche, une fermeture partielle pourra être envisagée.

Si parmi les grévistes figurent la cuisinière et l'aide cuisinière, la responsable du Multi-accueil ou l'adjointe devront s'organiser pour se procurer des plats alimentaires infantiles adaptés à l'alimentation des bébés ou se mettre en lien avec la cuisine centrale de Pluvigner s'il est possible de préparer des plats qui pourraient être livrés en liaison chaude au Multi-accueil

*Fabien LE PALLEC précise que la commission du personnel, en date du 30 mars 2023, a décidé de ne pas recourir à la désignation des agents en cas de grève.*

*Concernant l'école, Bonaventure MENEUX précise que le service sera dimensionné en fonction du nombre de grévistes.*

*Sophie CHEVILLER demande si les familles devront prévoir les repas des enfants en cas de fermeture pour grève.*

*Fabien LE PALLEC indique que les parents seront avertis et devront fournir les repas.*

*Jérôme LE GARFF demande s'il y a un lieu de restauration prévu en cas de fermeture du restaurant scolaire.*

*Yann LE GALLIC précise que les repas pourront être pris au restaurant scolaire en cas de personnel suffisant pour assurer l'accueil. Dans le cas contraire, ils seront pris dans les écoles.*

*Bonaventure MENEUX ajoute qu'il pourra être demandé aux parents devront venir chercher leurs enfants si le nombre d'agents est insuffisant pour les accueillir dans les écoles.*

*Aurélié RIO intervient pour préciser que l'on ne peut parler de service minimum car il n'y aura pas de continuité de service et qu'il convient de corriger l'intitulé ambigu.*

Avis du Comité Social Territorial :

Collège Agents : Avis favorable à l'unanimité

## 5. Présentation du RASST 2022

La collectivité doit établir annuellement un rapport faisant le bilan de la situation générale en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Ce rapport est un véritable outil de gestion des ressources humaines qui permet de suivre chaque année l'évolution des accidents du travail et des maladies professionnelles dans chaque collectivité.

Voir le rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail 2022 (annexe 5).

Avis du Comité Social Territorial :

Collège Agents : Avis favorable à l'unanimité

Collège élus : Avis favorable à l'unanimité

## 6. Présentation du rapport annuel de la médecine du travail 2022

Le rapport d'activité présenté par la médecine professionnelle et préventive récapitule l'ensemble des visites demandées par la collectivité ainsi que celles demandées par les agents.

**Examens cliniques effectués :**

|  | 2022      | 2021      | 2020      | 2019      |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>EXAMENS MEDICAUX PERIODIQUES</b>                  |           |           |           |           |
| Visites médicales périodiques non SMR (obligatoire)  | 0         | 8         | 21        | 30        |
| Visites médicales périodiques (obligatoire)          | 0         | 2         | 0         | 0         |
| Entretiens infirmiers                                | 30        | 11        |           |           |
| <b>EXAMENS MEDICAUX NON PERIODIQUES</b>              |           |           |           |           |
| Visite d'embauche (obligatoire)                      | 3         | 3         | 2         | 3         |
| Visite de pré reprise (recommandée)                  | 3         | 3         | 0         | 9         |
| Visite de reprise (recommandée)                      | 3         | 1         | 1         | 4         |
| Visite à la demande de la collectivité (recommandée) | 1         | 8         | 0         | 2         |
| Visite à la demande de l'agent (obligatoire)         | 2         | 1         | 0         | 3         |
| Visite à la demande du médecin (obligatoire)         | 0         | 2         | 1         | 0         |
| Télé conseil   | 5         | 2         | 4         | 0         |
| Autres   | 5         |           |           |           |
| <b>TOTAL</b>   | <b>52</b> | <b>41</b> | <b>29</b> | <b>51</b> |



## Conclusions des examens cliniques :

|   | 2022      | 2021      | 2020      | 2019      |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Avis favorable (AF)                     | 6         | 18        | 23        | 31        |
| AF avec aménagement de poste de travail | 0         | 1         | 0         | 2         |
| AF avec aménagements temporaire         | 1         | 5         | 2         | 2         |
| AF avec restrictions                    | 0         | 2         | 1         | 5         |
| En arrêt sans avis                      | 9         | 3         | 0         | 10        |
| Sans Avis                               | 31        | 11        | 3         | 1         |
| <b>TOTAL</b>                            | <b>47</b> | <b>40</b> | <b>29</b> | <b>51</b> |

Emilie LE REGUER indique que certains agents n'ont pas été faire de visite médicale depuis un certain temps. Il y a très peu de disponibilité auprès des médecins, mais un suivi est bien effectué pour chaque agent.

Yann LE GALLIC précise que les 31 « sans avis 2022 » s'explique par le fait que l'infirmier ne peut donner d'avis, il peut seulement noter des préconisations.

Fabien LE PALLEC ajoute que la visite médicale est un moment important pour l'agent pour pouvoir s'exprimer sur ses conditions de travail.

Emile LE REGUER intervient pour expliquer que la collectivité a mis en place 3 registres à destination des agents :

- Registres de santé et de sécurité au travail
- Registre de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes
- Registre des dangers graves et imminents

### Avis du Comité Social Territorial :

Collège Agents : Avis favorable à l'unanimité

Collège élus : Avis favorable à l'unanimité

## 7. Présentation des accidents de service de la collectivité et maladies professionnelles

### Services Techniques

### Accident de service

Date : Le jeudi 6 avril 2023

Heure : 11h45

Horaires de travail le jour de l'accident : 08h00 – 12h00 13h30 – 17h30

Circonstances : Le 27 février, lors de travaux d'élagage (avec nacelle) avec un taille haie perche et une tronçonneuse sur perche, l'agent a ressenti une douleur au coude droit.

Lors des travaux d'élagage le 4 avril après midi puis le 5 avril matin, la douleur s'est réveillée et a empêché l'agent de continuer ses missions d'élagage.

Equipements de protection individuelle portés : Chaussures de sécurité, pantalon et veste, casque, gants lunette de protections, harnais.

Premiers soins :

Nombre de jours d'arrêt : 86 jours (du 6 avril 2023 au 30 juin 2023)

*Emilie LE REGUER indique que l'agent est toujours en arrêt et qu'il a rencontré le médecin agréé le 16 juin dernier.*

*Jérôme LE MEUR précise que la prestation d'élagage est habituellement externalisée. La configuration des lieux implique que l'agent doive intervenir avec le taille-haie perche à bout de bras.*

## 8. Point sur les remarques des différents registres de santé et de sécurité au travail

*Registres de santé et de sécurité au travail*

### **Multi 'Accueil**

Le mardi 30 mai 2023 :

« Lors d'un change d'un bébé portant des chaussures renforcées, avec barre d'appareillage (pied bot), le bébé a soulevé les jambes et rabattu sa chaussure sur le pouce de la main droite de l'agent.

L'enfant porte des chaussures avec semelle renforcée, il y a une barre métallique en place qui maintient la position des pieds. La semelle est renforcée avec des attaches, du coup elle est lourde. »

*Christelle RIO indique que des collègues travaillent en tongs et en claquettes et demande comment se passerait la prise en charge en cas d'accident. Bonaventure MENEUX indique que la collectivité prendra en charge l'accident de service.*

*Viviane LE GOUEFF précise que les claquettes et tongs ne sont pas adaptées pour travailler et qu'il faut se rapprocher de ce qu'il se fait en milieu hospitalier ou il existe des chaussures fermées.*

### **Restaurant scolaire**

Le vendredi 16 juin 2023 :

«En voulant parler à une collègue à l'extérieur, l'agent s'est cogné la tête dans la vitre avec ses lunettes. Petite entaille au niveau de l'arcade sourcilière. Elle a reçu les premiers soins avec une collègue (rinçage à l'eau, application de crème et de strip) »

*Registre de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes*

CST de PLUVIGNER

Lundi 19 juin 2023

Néant.

*Registre des dangers graves et imminents*

Néant.

## 9. Réflexion sur la protection sociale complémentaire

La commune de PLUVIGER a participé à la réflexion concernant la protection sociale complémentaire initiée par le CDG56.

Il existe deux systèmes distincts :

La labellisation : l'agent négocie son contrat individuel auprès d'un organisme agréé qui lui délivre une attestation de contrat labellisé.

La convention de participation : la collectivité négocie avec un opérateur

Actuellement, la collectivité a choisi la labellisation (contrat individuel) pour participer financièrement soit à la mutuelle soit à la prévoyance. La participation deviendra obligatoire en 2025 pour la prévoyance et 2026 pour la mutuelle.

LE CDG 56, après un appel d'offre, propose une convention de participation (contrat collectif) auprès :

- Intériale pour la mutuelle
- Allianz Vie Collecteam pour la prévoyance.

Concernant la convention de participation :

- Adhésion sans condition et sans questionnaire médical
- Force de négociation sur les tarifs, prestations et services associés
- Couverture identique pour tous les agents

Concerne les fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi que les agents contractuels.

L'adhésion aux garanties de protection sociale complémentaire par les agents est individuelle et facultative.

Le service Ressources Humaines transmettra par mail à chaque agents une information concernant les conventions de participation de la mutuelle et la prévoyance permettant à chacun de faire des comparaisons avec ses garanties actuelles.

Pour les agents qui le souhaitent, il est possible de suivre des réunions digitales les 22, 27 et 29 juin concernant la mutuelle proposée par Intériale.

Selon le retour des agents, la collectivité choisira de participer à la convention de participation du CDG 56 pour la mutuelle et/ou la prévoyance.

Un bilan sera réalisé lors de la prochaine réunion du CST.

La collectivité va consulter les agents pour savoir s'ils sont favorables à la convention de participation pour la mutuelle et/ou la prévoyance.

Documents joints :

Garanties Mutuelles (Annexe 6)

Garanties Prévoyance (Annexe 7)

Yann LE GALLIC précise que les agents doivent se positionner avant le 31 octobre s'ils souhaitent adhérer à la convention de participation pour la prévoyance.

Avis du Comité Social Territorial :

Collège Agents : Avis favorable à l'unanimité

Collège élus : Avis favorable à l'unanimité

## 10. Réflexion sur le Complément Indemnitaire Annuel

La commune de Pluvigner a entamé une réflexion concernant les critères d'attribution du CIA. Le CIA est une prime qui forme avec l'IFSE le RIFSEEP. Il permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Le versement s'effectue en deux fractions, une première au mois de mai et une seconde au mois de novembre.

*Fabien LE PALLEC explique qu'au fur et à mesure des années, le CIA est vu plus comme une partie du salaire et non comme une valorisation de l'implication de l'agent. Aujourd'hui, le CIA est un acquis et le système n'est plus adapté.*

*Diane HINGRAY demande s'il le nombre d'items (10) n'est pas trop important.*

*Bonaventure MENEUX estime qu'en tant qu'évaluateur, cela a perdu de son sens. LE CIA peut varier d'une année sur l'autre en fonction de l'engagement de l'agent. Aujourd'hui, le montant relativement figé du CIA ne reflète plus l'investissement de l'agent. Il souhaiterait connaître le niveau d'insatisfaction des agents.*

*Benjamin LE GAL demande s'il ne pourrait pas y avoir une partie « socle » et une partie qui valorise l'investissement.*

*Diane HINGRAY répond qu'effectivement, il s'agit d'une piste de travail.*

*Fabien LE PALLEC estime que l'on ne peut valoriser de la même manière un agent qui s'implique à 50% et un autre à 100%. Il faut donc revoir les modalités d'attribution du CIA.*

## 11. Modification du tableau des emplois et des effectifs

### Organisation du ménage au pôle culturel

Il est prévu de créer un poste à temps complet pour assurer l'entretien du pôle culturel à partir de septembre 2023 tout en assurant l'accompagnement des enfants au restaurant scolaire.

Un 2<sup>ème</sup> agent interviendra 5h00 par semaine en complément.

**Création** **Division hygiène des locaux**

| Code   | Intitulé                            | Quotité | Filière | Cat | Grades  |
|--------|-------------------------------------|---------|---------|-----|---|
| HYG 14 | Agent·e d'entretien et périscolaire | 35h     | Techn   | C   | Adjoint technique<br>Adjoint technique Pal 2 <sup>ème</sup> classe<br>Adjoint technique Pal 1 <sup>ère</sup> classe |

**Suppression** **Division Restauration Scolaire**

| Code    | Intitulé            | Quotité | Filière | Cat | Grades  |
|---------|---------------------|---------|---------|-----|---|
| REST 13 | Agent·e d'entretien | 18.70h  | Techn   | C   | Adjoint technique<br>Adjoint technique Pal 2 <sup>ème</sup> classe<br>Adjoint technique Pal 1 <sup>ère</sup> classe |

**Réorganisation de l'entretien au complexe du Goh Lanno**

En prévision du départ d'un agent chargé de l'entretien du complexe, il est prévu de créer un poste à temps complet. En plus des 23 heures de ménage actuelles, il sera ajouté 12 heures pour épauler Frédéric Conan. Ces heures viendront compenser la réaffectation d'Anthony Coadic aux services techniques.

**Création** **Division hygiène des locaux**

| Code   | Intitulé                        | Quotité | Filière | Cat | Grades  |
|--------|---------------------------------|---------|---------|-----|---|
| HYG 15 | Agent·e d'entretien du complexe | 35h     | Techn   | C   | Adjoint technique<br>Adjoint technique Pal 2 <sup>ème</sup> classe<br>Adjoint technique Pal 1 <sup>ère</sup> classe |

**Suppression** **Division Hygiène des locaux**

| Code  | Intitulé                           | Quotité | Filière | Cat | Grades  |
|-------|------------------------------------|---------|---------|-----|---|
| HYG 6 | Agent·e d'entretien et d'animation | 29.25h  | Anim    | C   | Adjoint d'animation<br>Adjoint d'animation Pal 2 <sup>ème</sup> classe<br>Adjoint d'animation Pal 1 <sup>ère</sup> classe |

*Fabien LE PALLEC indique qu'il faudrait une personne polyvalente au complexe du Goh Lanno. Jérôme LE MEUR ajoute que des missions pourraient être externalisées et qu'il faut être attentif, lors des remplacements pour congés, que le ménage soit bien réaffecté au service hygiène des locaux.*

Avis du Comité Social Territorial :

Collège Agents : *Avis favorable à l'unanimité*

Collège élus : *Avis favorable à l'unanimité*

## 12. Points proposés par les représentants du personnel

Déplacement des colonnes de verres du parking de la salle Le Borgne pour sécuriser l'accès au restaurant scolaire.

*Jérôme LE MEUR indique qu'une demande a été transmise auprès du service concerné d'AQTA et qu'une visite sur place aura lieu en vue de déterminer un nouvel emplacement.*

Problème du revêtement de la terrasse de l'ALSH qui s'effrite.

*Jérôme LE MEUR précise qu'il prendra contact avec le prestataire. Une prolongation du garde-corps pourrait être envisagée pour empêcher les véhicules de reculer sur le passage (côté parking).*

Installer une zone d'ombre sur le jardin de l'ALSH pour favoriser les activités en extérieurs.

*Viviane LE GOUEFF explique que la demande a déjà été formulée. Sophie CHEVILLER indique que la couverture de la moitié de l'espace suffirait pour mettre en place des activités avec les enfants.*

*Viviane LE GOUEFF propose la mise en place d'un groupe de travail avec Sophie CHEVILLER et le service jeunesse pour proposer des solutions.*

Problème de manipulation régulière des tables lourdes pour les activités de l'ALSH à la salle Le Borgne : installation/désinstallation pour la garderie (matin et soir), pour les activités du mercredi et des vacances scolaires.

*Camille LE BIHAN indique que le mercredi par exemple, il faut attendre l'arrivée d'un collègue pour mettre en place les tables alors que les enfants sont déjà arrivés.*

*Diane HINGRAY propose l'achat de tables plus légères. Emilie LE REGUER demande s'il ne serait pas judicieux de faire un état des lieux des services ayant besoins de tables légères.*

Surcharge de travail et pénibilité en espaces verts.

*Diane HINGRAY demande si c'est un souhait de changer de poste.*

*Emilie LE REGUER répond négativement et explique qu'il s'agit plus d'une démotivation générale du service.*

*Diane HINGRAY propose une planification des tâches de chacun ainsi que l'achat de genouillère.*

*Bonaventure MENEUX demande s'il s'agit d'une question d'organisation de service. Emilie LE REGUER souligne qu'il s'agit d'un problème à ne pas prendre à la légère. Fabien LE PALLEC propose une rencontre sur le terrain avec les agents concernés pour connaître leur ressenti.*

*Diane HINGRAY précise que le service espaces verts peut être sous pression car la population est exigeante et exprime beaucoup de reproches. Il s'agit d'un service très sollicité et au cœur de la population.*

Nettoyage des abords de l'école Joseph Rollo le vendredi soir pour éviter aux enfants de manipuler les matériaux.

*Jérôme LE MEUR précise qu'Hélène GUILLOT a demandé aux entreprises intervenant à l'école Joseph Rollo de nettoyer le chantier mais qu'il peut toujours en rester un peu. A partir de septembre, il n'y aura plus de déchets d'isolation car les travaux sur la toiture seront terminés.*

Diane HINGRAY  
Présidente du CST



Luiguy AJAX  
Secrétaire



Clémentine DORSO  
Secrétaire adjointe

