



COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

NOTE DE SYNTHÈSE

Réunion du CST du jeudi 30 novembre 2023

Le trente novembre deux mille vingt-trois, à neuf 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
Patricia LE BOULAIRE
Luiguy AJAX.

En qualité de représentants du personnel :

Marine LEGRAND
Jessica RIVALLIN
Sophie VERNIER
Edith LE NEDELLEC
Clémentine DORSO

Christelle RIO
Sophie CHEVILLER
Camille LE BIHAN

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
Docteur AUFFRET, médecin de prévention, CDG 56

CST de PLUVIGNER

Jeudi 30 novembre 2023

Anne-Laure BENOÎT, Responsable du Multi-accueil (point 1)

Absente excusée :

Aurélie RIO - Viviane LE GOUEFF

Benjamin LE GAL - Jérôme LE GARFF

Présentation de l'ordre du jour :

Désignation du secrétaire (représentant de l'autorité territoriale) : Luiguy AJAX

Désignation du secrétaire-adjoint (représentant du personnel) : Clémentine DORSO

Approbation du compte rendu du CST du 21 septembre 2023

Avis du CST :

Collège Agents : Avis favorable à l'unanimité

Collège élus : Avis favorable à l'unanimité

1. Bilan concernant l'appel à projet des auxiliaires de puéricultures

La commune de PLUVIGNER a candidaté en avril 2021 pour l'appel à projet concernant les conditions de travail des auxiliaires de puériculture. Le Fonds National de Prévention de la CNRACL (FNP) a retenu la candidature de la commune de PLUVIGNER.

Le projet initial prévoyait l'intervention de différents professionnels afin de mener une réflexion sur les missions des auxiliaires de puéricultures avant d'envisager des pistes d'amélioration.

La CNRACL a décidé d'accompagner à hauteur de 50 000€ la démarche entreprise par la commune de PLUVIGNER.

Vous trouverez ci-joint le point d'étape du projet présenté lors de la réunion du 24 octobre 2023 au siège de la CNRACL.

Anne-Laure BENOÎT présente en détail la démarche de l'appel à projet des auxiliaires de puériculture.

Un représentant du personnel indique que la démarche entreprise a un impact sur la vie personnelle des auxiliaires de puériculture mais également sur la vie privée.

Anne-Laure BENOÎT précise que cette action pourrait être déclinée pour d'autres services de la collectivité.

Anne-Laure BENOÎT ajoute qu'il y a des difficultés à appliquer la théorie au quotidien malgré la formation « gestes et postures »

Le Docteur AUFFRET indique qu'il est important de solliciter d'autres muscles que ceux utilisés au travail par des activités personnelles (sport, activités plein air, etc ...).

Avis du Comité Social Territorial :

Collège Agents : Avis favorable à l'unanimité

Collège élus : Avis favorable à l'unanimité

2. Protection sociale complémentaire : réflexion sur l'adhésion à la mutuelle proposée par le CDG 56

La commune de Pluvigner a adhéré à la consultation organisée par le CDG 56 pour l'instauration d'une convention de participation pour la « Santé » et la « prévoyance ».

INTERIALE a été retenu pour la santé.

Les 27 juin et 28 juillet, le service RH a transmis par mail un questionnaire avec les garanties et les tarifs à l'ensemble des agents afin de connaître leurs intentions.

80 agents titulaires ont répondu :

58 bénéficient d'une mutuelle en leur nom personnel.

36 contrats labellisés

19 contrats non labellisés

44 agents se déclarent intéressés pour adhérer à la mutuelle proposée par le CDG 56 selon les tarifs.

Les représentants du personnel indiquent que les agents sont favorables à l'adhésion de la mutuelle proposée par le CDG 56.

Avis du Comité Social Territorial :

Collège Agents : Avis favorable à l'unanimité

Collège élus : Avis favorable à l'unanimité

3. Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Annoncé par le gouvernement, la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle doit permettre de soutenir le pouvoir d'achat des agents publics. Les agents éligibles sont ceux qui ont perçu, (entre le 01 juillet 2022 et le 30 juin 2023), une rémunération brute inférieure ou égale à 3 250 euros brut par mois (soit 39 000 euros bruts annuels).

L'article 2 du décret du 31 octobre 2023 précise que la prime peut être versée à condition :

- d'avoir été nommé ou recruté avant le 01 janvier 2023
- et être toujours rémunéré au 30 juin 2023

L'article 5 précise les plafonds pour chaque niveau de rémunération comme suit :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant maximum de la prime de pouvoir d'achat
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

Le montant de la prime est réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi.

Montant de la prime

Le montant de la prime forfaitaire sera défini comme suit :

Rémunération brute réellement perçue au titre de la période courant du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant de la prime du pouvoir d'achat (base temps complet)
Inférieure ou égale à 23 700 €	600€
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	525€
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	450€
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	375€
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	300€
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	262.50€
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	225€

Les montants seront fixés après la validation des traitements de novembre 2023.

Modalités de versement

Versement unique ou en plusieurs fractions

Date de versement

Date à définir.

Fabien LE PALLEC indique que le budget du personnel n'a pas été totalement consommé grâce à une bonne gestion des services avec l'aide de l'ensemble des agents. Il précise qu'il est normal que les agents puissent en tirer un avantage pour les récompenser de leurs implications.

Il propose que la simulation n°3 soit retenue avec des montants variant de 600€ à 225€ selon la rémunération de l'agent.

Ces montants sont ensuite proratisés selon le temps de travail et le temps de présence de juillet 2022 à juin 2023.

Avis du Comité Social Territorial :

Collège Agents : *Avis favorable à l'unanimité*

Collège élus : *Avis favorable à l'unanimité*

4. Réflexion sur la mise en place de tickets restaurant

Les représentants du personnel souhaiteraient compléter l'action sociale de la collectivité par la mise en place de tickets restaurant.

Conditions réglementaires de mise en œuvre :

- Concerne les agents titulaires, stagiaires et non titulaires
- Possibilité pour un agent de refuser les tickets restaurants
- Sont exclus :
 - Les agents absents (maladie, accident de travail, maternité/paternité, ASA, grève, formations)
 - Les agents n'ayant pas de pause repas (travaillant uniquement le matin ou l'après-midi)
- Selon la règle du non cumul, les agents bénéficiant de la gratuité du repas pour nécessité de service, ne peuvent prétendre à l'attribution de tickets restaurant

Il revient à la collectivité de fixer le montant journalier ainsi que le pourcentage de prise en charge qui est compris entre 50% et 60%.

Vous trouverez en pièce jointe une simulation du coût global en fonction du % de participation de la collectivité et de la valeur faciale du titre restaurant.

Bonaventure MENEUX précise que les conditions d'attributions des titres restaurant sont réglementaires et que la collectivité ne peut y déroger. Fabien LE PALEC précise que la collectivité est favorable à l'utilisation des titres restaurant sur les 7 jours de la semaine.

Fabien LE PALLEC propose aux représentants du personnel des titres restaurant avec une participation financière de la collectivité à 50% et une valeur faciale à 6€ conformément à l'avis de la commission d personnel du 28 novembre dernier.

Il ajoute qu'il s'agit d'une avancée sociale importante et pérenne.

Avis du Comité Social Territorial :

Collège Agents : Avis favorable à l'unanimité

Collège élus : Avis favorable à l'unanimité

5. Présentation du Rapport Social Unique 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 synthèse ci-jointe

Il convient de corriger certains éléments du RSU :

- Page 3 : effectif théorique au 31/12/2021 : 126 agents
Variation des effectifs : fonctionnaires ▼ 2.23%
Contractuels : ↗ 8.82%
Ensemble : ▼ 4%

Le taux d'absentéisme global connaît une augmentation importante en 2022 : 7.62% pour les fonctionnaires (4.82% en 2021) et 5.09% pour les contractuels sur emploi permanent (1.37% en 2021).

En plus de l'augmentation du nombre de jour de congé de maladie ordinaire (CMO), il faut évaluer préciser qu'à partir de 2022 les absences pour COVID sont considérées en CMO contrairement aux années précédentes et représentent en 2022 329 jours pour les fonctionnaires et 267 jours pour les contractuels.

Avis du Comité Social Territorial :

Collège Agents : Avis favorable à l'unanimité

Collège élus : Avis favorable à l'unanimité

6. Présentation des accidents de service et des maladies professionnelles de la collectivité

Service Hygiène des locaux

Accident de service

Date : 18 octobre 2023

Heure : 11h30

Horaire de travail le jour de l'accident : 7h00 – 12h00

Circonstances : En descendant les escaliers de l'école de musique, le pied de l'agent a accroché la bande anti-dérapante de la 6ème marche. Pour éviter la chute, l'agent a agrippé la rampe par-dessus avec le bras droit et a ressenti une forte douleur.

Lésions : déchirure musculaire

Equipements de protection individuelle portés : Chaussures de sécurité

Premiers soins :

Nombre de jours d'arrêt : 24 jours

Demande d'expertise, rendez-vous le 12 janvier 2024.

Le rajout d'une bande de part et d'autre de l'ancien dispositif n'est pas satisfaisant car il commence à se décoller sur une dizaine de marche. Jérôme LE MEUR indique qu'une 3^{ème} solution est actuellement à l'étude.

Service Techniques

Accident de service

Date : 19/10/2023

Heure : 10h30

Horaire de travail le jour de l'accident : 08h00 - 12h00 13h30-17h30

Circonstances : L'agent s'est bloqué le dos en arrachant les plantes dans un massif, vivaces. Faux mouvement

Lésions : Lumbago

Equipements de protection individuelle portés : Chaussures de sécurité, pantalon et veste de travail réglementaires

Premiers soins : Néant

Nombre de jours d'arrêt : 11 jours

Demande d'expertise, rendez-vous le 12 janvier 2024.

Service Techniques

Maladie professionnelle

Un agent a été arrêté du 31 octobre au 10 novembre dernier, suite à une rechute de maladie professionnelle.

Missions de l'agent :

CST de PLUVIGNER

Jeudi 30 novembre 2023

- Conducteur d'épareuse

Lésions : Sciatique gauche

Arrêts de travail : du 31 octobre au 10 décembre 2023 soit 41 jours

Demande d'expertise, rendez-vous le 15 février 2024.

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

Registres de santé et de sécurité au travail

Médiathèque

Le mardi 7 novembre 2023 :

« Suite au déménagement des collections de la bibliothèque et à des mouvements répétitifs, l'agent a eu de grosses douleurs au poignet droit et aux doigts (majeur, annulaire et pouce) de la même main. L'agent est allé voir son médecin qui lui a dit que c'était une tendinite (déjà présente lors de son emploi précédent à la médiathèque de Lanester) »

Emilie LE REGUER précise qu'une souris ergonomique a été proposée à l'essai à l'agent qui a validé son utilisation. Une commande aura lieu prochainement.

Service Enfance/Jeunesse/Restauration

Le Mercredi 22 novembre 2023

« La température est trop élevée dans la structure (salle Marie Joseph Le Borgne). Ce n'est pas du tout confortable pour les agents ni les enfants. Cela persiste depuis trop longtemps. Viviane LE GOUEFF a été informé. »

Un représentant du personnel indique que le thermomètre a déjà affiché 27 degrés à la salle MJ Le Borgne. Afin de comprendre au mieux la situation, Jérôme LE MEUR a demandé aux agents de faire un relevé des températures pour étudier les solutions à apporter.

Un devis pour l'automatisation de la gestion des circuits du chauffage a été demandé et s'élève à 20 000€. Le problème de gestion des températures découle également de la grande superficie de la salle qui entraîne un effet d'inertie important.

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

Néant

8. Modification du tableau des emplois et des effectifs

Suite à l'ouverture de la médiathèque au public, il a été convenu de créer un poste supplémentaire en relation avec l'action culturelle. La création de ce poste permettra de réaliser un recrutement au 1^{er} trimestre 2024. Le poste d'un agent, dans l'attente de la décision définitive de retraite, sera supprimé après l'accord de la caisse de retraite.

Création de poste :

MEDIATHEQUE	Intitulé	Quotité	Filière	Cat	Grades
Cult 9	Agent·e de médiathèque et de médiation culturelle	35h	Culture	C	adjoint du patrimoine adjoint du patrimoine de 2 ^{ème} classe adjoint du patrimoine de 1 ^{ère} classe

Avis du Comité Social Territorial :

Collège Agents : *Avis favorable à l'unanimité*

Collège élus : *Avis favorable à l'unanimité*

9. Présentation des souhaits des agents déposés dans les boîtes à idées

Restauration scolaire :

- Faire davantage de repas à thème

Aujourd'hui, les repas à thème sont au nombre de 2 par an. Ils seront développés dans les mois qui viennent. Le nouveau responsable du restaurant scolaire, présent depuis un an, doit prendre ses marques.

- Améliorer la gestion du bruit avec des bouchons d'oreilles et claustras

Des nouveaux agents n'ont pas reçu de bouchons d'oreille. Emilie LE REGUER indique qu'elle a reçu une demande d'un agent et qu'elle fera le point pour connaître les nouveaux besoins.

Fabien LE PALLEC évoque la possibilité d'installer des cloisons amovibles afin de limiter l'impact sonore. Des claustras sont déjà présents pour séparer la partie élémentaire de la partie maternelle.

Jérôme LE MEUR précise que le bâtiment respecte les normes acoustiques selon les études déjà réalisées. Le Docteur AUFFRET propose de mettre en place une régulation du bruit en y associant les élèves. Ce fut le cas dans une commune voisine et il y a de très bons retours.

Hygiène et sécurité :

- Vérification plus fréquente des trousse de secours (serviettes hygiéniques au restaurant scolaire par exemple)

Emilie LE REGUER indique que les trousse à pharmacie sont vérifiées une fois par an par le prestataire FORMADERM et qu'il est toujours possible en cas de besoins de passer une commande par son intermédiaire.

- Mise en place de produits sans rinçage pour le nettoyage (restaurant scolaire)

Emilie LE REGUER contactera le responsable du restaurant scolaire pour préciser la demande.

- Protocole en cas d'intempéries à diffuser dans les services (tempêtes, neige, verglas).
=>Préciser les modalités d'accueil, familles prioritaires etc.
=>Protection assurance en cas d'interdiction de circuler lors d'intempéries ?

Madame le Maire précise que la collectivité a des services publics à tenir et qu'il est difficile de les fermer.

Un représentant des agents demande s'il est possible de demander aux agents de PLUVIGNER de venir travailler en priorité.

Fabien LE PALLEC propose qu'en cas de vigilance orange, certains services demandent aux parents de garder leurs enfants et cas d'indisponibilité ils seront accueillis dans les services.

Les agents sont protégés par leurs assurances personnelles en cas d'accident pour se rendre au travail.

Ressources humaines :

- Comptabilisation du nombre de jours fériés dans l'année (légalement 9 jours mini). (temps de travail annualisé ?)

L'instauration des 35 h au 01 janvier 2002 implique de travailler 1600 (décret 12 juillet 2001) auquel s'ajoute la journée de solidarité de 7 heures (loi du 30 juin 2004).

Le calcul est le suivant :

Nombre de jours non travaillés : Repos hebdomadaires : 2j x 52 semaines = 104 jours

Congés annuel : 25 jours

Jours fériés : 8 jours (forfait)

Soit un total de 137 jours non travaillés.

Nombre de jours travaillés : 365 – 137 = 228 jours

*➔ 228 jours * 7 heures = 1 596 heures, arrondies à 1 600 heures*

➔ ajout de la journée de solidarité de 7 h, soit un total de 1 607 h.

Ce calcul s'impose à l'ensemble des collectivités et n'est pas spécifique à la commune de PLUVIGNER.

- Mise en place de tickets restaurant

Voir le point 4.

- Le CIA est-il attribué en fonction du temps de travail : 50% - 80% - 100% ?

Le montant du CIA dépend de l'évaluation et du temps de travail sur la période concernée. Ce montant est proratisé en fonction des arrêts de : maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé parental, suspension de fonction et grèves.

Les arrêts pour accident de service, maladie professionnelle, maternité, congé pathologique, paternité, adoption, temps partiel thérapeutique n'ont pas d'incidence sur le CIA.

La quantité du temps de travail est également prise en compte.

(Cf délibération du conseil municipal du 18 juillet 2019).

Bonaventure MENEUX précise que la même règle est appliquée à tous les agents de la collectivité.

- Mise en place de la prime d'inflation ?

Voir le point 3.

- Mise en place d'une VRAIE prime d'assiduité

Bonaventure MENEUX indique que la grille du CIA est actuellement en cours de refonte et doit permettre de faire en sorte que l'investissement de l'agent soit plus récompensé.

Bonaventure MENEUX n'est pas favorable à une prime d'assiduité qui supposerait que la bonne santé soit une qualité professionnelle à récompenser.

Services techniques :

- Les employés des ST n'ont pas à pallier aux erreurs et non-finitions des entreprises privées.

*Mettre en place un contrôle de bonne fin de travaux par le responsable du suivi avec les entreprises
Madame le Maire précise que devant l'absence d'intervention des entreprises malgré les relances, la collectivité se doit d'intervenir et de ne pas laisser les bâtiments en l'état et qu'il appartient aux chefs de service de décider s'il convient d'intervenir.*

Bonaventure MENEUX ajoute que les agents ne sont pas tenus au courant si des pénalités financières sont infligées aux entreprises défailtantes.

- Nous souhaitons + de véhicules pour les agents, une vraie galère le matin pour l'attribution des tâches

Jérôme LE MEUR indique qu'il y a de plus en plus d'équipes d'un agent pour gagner en efficacité. Il ajoute qu'une réflexion est à mener pour l'acquisition d'un véhicule.

Un kangoo ou un berlingo a été demandé lors des entretiens avec les agents du service.

Fabien LE PALLEC expose l'idée de créer des box sous le préau extérieur en intégrant un espace lingerie pour intégrer l'armoire chauffante qui est relativement bruyante et ajoute qu'un tri du matériel stocké devra être réalisé.

- Nous souhaitons + de places aux services techniques pour les véhicules, les remorques et le matériel des espaces verts

- Nous souhaitons une meilleure reconnaissance des élus et du DGS en ce qui concerne le salaire et les avancements de grades, bloqués au grade d'adjoint techniques principal 1ere classe

Le passage au cadre d'emploi d'agent de maîtrise répond à des conditions précises qui sont notées dans les statuts particuliers.

Fabien LE PALLEC s'étonne de ce constat et souligne que les récentes décisions (prime de pouvoir d'achat et titres restaurants) témoignent de la volonté des élus de prendre des mesures en faveur des agents.

Bonaventure MENEUX précise que l'ouverture d'un poste au cadre d'emploi d'agent de maîtrise dépend des missions confiées à l'agent. Cette ligne de conduite doit être appliquée de la même façon dans tous les services et il ne pourrait être question de valoriser un service plus que les autres.

- Il y a un manque de communication entre les responsables

Des temps d'échanges sont à organiser.

- Les personnes extérieures au service doivent se garer sur les places parking et non dans la cour ou devant le portail

L'essentiel est que le service puisse être en mesure de travailler et que les véhicules de service puissent sortir.

- Anticipation du responsable de service lors de la prévision de phénomènes météorologiques

Afin d'organiser au mieux le service en cas d'évènements imprévus, il serait souhaitable de 50% des effectifs soit présent tout au long de l'année dans le service.

- Nous avons entendu que certains agents et responsables de services ont perçu une prime COVID, nous souhaiterions savoir les montants et les motifs et conditions d'attribution

L'attribution de la prime COVID correspond à un investissement exceptionnel et répond par exemple aux critères suivants :

➤ *Agent ayant changé de secteur d'activité (agents réaffectés à l'EHPAD)*

➤ *Agents accueillant les enfants du public prioritaire*

➤ *Agents de l'accueil ayant pris le téléphone de l'accueil à leur domicile personnel*

➤ *Agents ayant télétravaillé de manière importante, notamment dans la préparation du déconfinement*

Le décret du 12 juin 2020 précise que la prime COVID concerne la période du 01 mars au 30 avril 2020.

Le fait d'avoir travaillé pendant le COVID pour exercer ses missions habituelles n'entre pas dans les critères d'attribution de la prime COVID.

- Est-il prévu une révision du tableau d'avancement de grade (la dernière en date du temps de Mr Pillet) ?

Le tableau des emplois et des effectifs contient pour chacun des postes de la collectivité, les grades minimum et maximum.

La graduation des emplois, pour un principe d'équité, doit être réalisé sur l'ensemble des postes de la collectivité pour conserver une cohérence.

- Est-il possible d'avoir une réponse écrite sur l'attribution des primes COVID (question posée depuis 3 ans) ?

Bonaventure MENEUX indique qu'il a rencontré la personne ayant posé la question et qu'il n'y aura pas de réponse écrite.

- A la vue des augmentations des espaces verts à venir, est-il prévu des embauches ?

Fabien LE PALLEC répond que plusieurs questions sont à traiter avant d'avoir une réponse sur le besoin de recrutement comme les niveaux d'entretien, l'organisation ou l'externalisation.

Mairie :

- Chèques cadeaux Noël = serait-il pas plus judicieux de distribuer les chèques aux personnes ayant travaillées une certaine durée dans l'année, que de distribuer les chèques aux personnes présentes lors de la distribution. Des personnes ayant travaillé jusqu'à pratiquement la fin de l'année ne peuvent en bénéficier car pas présente lors de la distribution

Madame Le maire rappelle que les chèques cadeaux doivent bénéficier aux agents présents au moment de la distribution (fin novembre).

- Est-il normal qu'un responsable de service prenne les jours posés sur le compte épargne temps d'un agent pour remplir sur la feuille d'heure sans l'accord de l'agent et sans avoir rempli le formulaire mis en place par le service RH avec les signatures obligatoires

Les jours provenant du CET doivent être consommés à l'initiative de l'agent en suivant la procédure établie. Ils ne peuvent pas être rémunérés.

Dans le cas présent, pour éviter que ces jours ne soient perdus, le responsable a pris l'initiative de les positionner sur la fiche d'heures de l'agent en instance de départ de la collectivité pour exercer une activité privée.

Diane HINGRAY
Présidente du CST



CST de PLUVIGNER

Luiguy AJAX
Secrétaire



Clémentine DORSO
Secrétaire adjointe



Jeudi 30 novembre 2023

