

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 24 mars 2022

Le Conseil Communautaire, convoqué par courriel en date du 17 mars 2022, s'est réuni le **24 mars 2022**, à 18 heures, dans les locaux de Golfe du Morbihan - Vannes agglomération, au 30 rue Alfred Kastler, PIBS 2, à VANNES, sous la Présidence de Monsieur David ROBO, Président.

Etaient présents :

ARRADON	: Lucile BOICHOT-Jean-philippe PERIES (arrivée 19h20)
ARZON	: Roland TABART
BADEN	: Patrick EVENO
BRANDIVY	: Pascal HERISSON
COLPO	: Freddy JAHIER
ELVEN	: Gérard GICQUEL - Arnaud DE GOVE
GRAND-CHAMP	: Yves BLEUNVEN - Dominique LE MEUR
ILE D'ARZ	: Jean LOISEAU
ILE-AUX-MOINES	: Philippe LE BERIGOT (départ à 19h10)
LARMOR-BADEN	: Denis BERTHOLOM
LA TRINITE-SURZUR	: Vincent ROSSI
LE BONO	: Yves DREVES
LE HEZO	: Guy DERBOIS
LE TOUR-DU-PARC	: François MOUSSET
LOCMARIA-GD CHAMP	: Martine LOHEZIC
LOCQUELTAS	: Michel GUERNEVE
MEUCON	: Pierrick MESSAGER
MONTERBLANC	: Gaëlle EMERAUD-JEGOUSSE
PLAUDREN	: Nathalie LE LUHERNE
PLESCOP	: Loïc LE TRIONNAIRE
PLOEREN	: Gilbert LORHO - Sylvie LASTENNET - Bernard RIBAUD
PLOUGOUMELIN	: Léna BERTHELOT - Raynald MASSON
SAINT-AVE	: Anne GALLO - Thierry EVENO - Morgane LE ROUX - André BELLEGUIC - Michaël LE BOHEC
ST GILDAS DE RHUYS	: Alain LAYEC
SAINT-NOLFF	: Nadine LE GOFF-CARNEC - Eric ANDRIEU
SARZEAU	: Jean-Marc DUPEYRAT
SENE	: Sylvie SCULO - Régis FACCHINETTI
SULNIAC	: Marylène CONAN - Christophe BROHAN
THEIX-NOYALO	: Christian SEBILLE - Danielle CATREVAUX - Christophe HAZO - Paulette MAILLOT
TREFFLEAN	: Claude LE JALLE
VANNES	: David ROBO - Anne LE HENANFF - François ARS - Christine PENHOUE - Mohamed AZGAG - Monique JEAN - Michel GILLET - Nadine PELERIN - Gérard THEPAUT - Olivier LE BRUN - Chrystel DELATTRE - Fabien LE GUERNEVE - Latifa BAKHTOUS - Patrice KERMORVANT - Armelle MANCHEC - Jean- Pierre RIVERY - Karine SCHMID - Maxime HUGUE - Virginie TALMON - Jean -Jacques PAGE - Simon UZENAT - Christian LE MOIGNE - Patrick LE MESTRE

Ont donné pouvoir :

ARRADON	: Pascal BARRET a donné pouvoir à Lucile BOICHOT
ARRADON	: Jean-Philippe PERIES a donné pouvoir à François MOUSSET jusqu'à son arrivée à 19h20
ELVEN	: Claudine LE BOURSICAUD-GRANDIN a donné pouvoir à Gérard GICQUEL
GRAND-CHAMP	: Moran GUILLERMIC a donné pouvoir à Dominique LE MEUR
ILE-AUX-MOINES	: Philippe LE BERIGOT a donné pouvoir à David ROBO à partir de 19h10
MONTERBLANC	: Alban MOQUET a donné pouvoir à Gaëlle EMERAUD-JEGOUSSE
PLESCOP	: Françoise FOURRIER a donné pouvoir à Loïc LE TRIONNAIRE
PLESCOP	: Pierre LE RAY a donné pouvoir à Loïc LE TRIONNAIRE
SAINT-ARMEL	: Anne TESSIER-PETARD a donné pouvoir à Claude LE JALLE
SARZEAU	: David LAPPARTIENT a donné pouvoir à Denis BERTHOLOM
SARZEAU	: Dominique VANARD a donné pouvoir à Jean-Marc DUPEYRAT
SARZEAU	: Corinne JOUIN DARRAS a donné pouvoir à Jean-Marc DUPEYRAT
SENE	: Katy CHATILLON-LEGALL a donné pouvoir à Sylvie SCULO
SENE	: Anthony MOREL a donné pouvoir à Claude LE JALLE
SURZUR	: Noëlle CHENOT a donné pouvoir à Guy DERBOIS

SURZUR : Yvan LE NEVE a donné pouvoir à Vincent ROSSI
VANNES : Laetitia DUMAS a donné pouvoir à Simon UZENAT
VANNES : Hortense LE PAPE a donné pouvoir à Christine PENHOUE
VANNES : Marie-Noëlle KERGOSIEN a donné pouvoir à Patrick LE MESTRE

Envoyé en préfecture le 28/03/2022

Reçu en préfecture le 28/03/2022

Affiché le

ID : 056-200067932-20220324-220324_DEL06-DE

Ont été excusés :

BADEN

: Anita ALLAIN-LE PORT

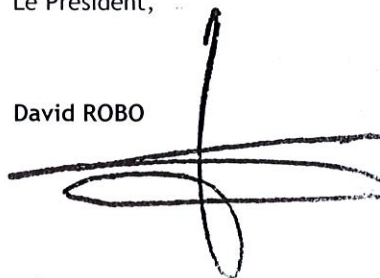
Ont été représentés :

TREDION

: Jean-Pierre RIVOAL a été représenté par Jean-Michel CHOQUET

Le Président,

David ROBO

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and a long horizontal stroke, positioned to the right of the printed name 'David ROBO'.

-06-

SEANCE DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 24 MARS 2022

RESSOURCES HUMAINES

REGLEMENT INTÉRIEUR DES CHANTIERS NATURE ET PATRIMOINE

Monsieur Yves BLEUNVEN présente le rapport suivant :

Compte- tenu de la spécificité des salariés en CDDI du service Chantiers « Nature et Patrimoine », il est apparu nécessaire de mettre en place un règlement intérieur qui leur soit dédié.

Ce document s'appliquera quel que soit le lieu de travail des salariés. Il leur sera remis à l'occasion de leur prise de poste.

Vu l'avis favorable du Comité Technique du 17 mars 2022, il vous est proposé :

- *d'adopter le règlement intérieur des chantiers nature et patrimoine tel qu'annexé à la présente délibération ;*
- *d'autoriser Monsieur le Président à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.*

ADOPTÉE A L'UNANIMITÉ

REGLEMENT INTERIEUR

CHANTIERS « NATURE ET PATRIMOINE »

Le présent règlement intérieur s'applique à tous les salariés en CDDI, sans restriction ni réserve, en quelque endroit qu'ils se trouvent (lieu de travail, cours, parking, réfectoire, télétravail...).

Il est communiqué à chaque nouveau salarié, lors de son embauche pour qu'il en prenne connaissance.

Article 1 - Horaires de travail et congés

Les salariés doivent respecter l'horaire de travail et de pause, à savoir :
9 h – 12 h / 13 h 30 – 17 h – Pause : 10 h 30 et 15 h

Les salariés doivent être à leur poste de travail à l'heure fixée pour le début et la fin du travail et en tenue de travail.

Pour un contrat de six mois, le salarié bénéficie au maximum de 10 jours de congés payés. Aucun jour de congé ne peut être posé pendant la période d'essai.

Les congés doivent être validés par l'encadrant; ils peuvent être imposés à l'occasion des périodes de fermeture annuelle du service.

Article 2 - Accès à l'entreprise

Le salarié n'a accès aux locaux du chantier d'insertion que pour l'exécution de son contrat de travail. Il n'a aucun droit d'entrer ou de se maintenir sur les lieux du travail pour une autre cause.

Il est interdit au salarié d'introduire ou de faire introduire dans l'entreprise des personnes étrangères à celle-ci, sauf autorisation de la direction.

Article 3 - Sorties pendant les heures de travail

Les sorties pendant les heures de travail doivent être exceptionnelles ; elles sont subordonnées à une autorisation délivrée par l'encadrant.

Les absences pour des rendez-vous professionnels sont autorisées sur autorisation de l'encadrant et sur présentation d'une attestation de présence (ex. : entretien d'embauche ou pour intégrer un stage, portes ouvertes centres de formation....)

Article 4 - Usage du matériel de l'entreprise

Tout salarié est tenu de conserver en bon état le matériel qui lui est confié en vue de l'exécution de son travail. Il ne doit pas utiliser ce matériel à d'autres fins, et notamment à des fins personnelles.

Tout salarié doit, avant de quitter la collectivité, restituer l'outillage, les machines, et, en général, tous matériels en sa possession et appartenant à l'employeur.

Article 5 - Usage des locaux

Les locaux de la collectivité sont réservés exclusivement aux activités professionnelles de ses membres, il ne doit pas y être accompli de travail personnel.

Article 6 - Exécution des tâches

Dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées, chaque salarié est tenu de respecter les instructions qui lui sont données.

Article 7 - Usage du téléphone portable

L'usage du téléphone portable personnel doit être limité et ne saurait entraver la bonne exécution des fonctions du salarié.

Article 8 - Retards, absences, congés

RETARD A L'EMBAUCHE

Tout retard à l'embauche doit être signalé avant 9 h à l'encadrant, ou à défaut, à la coordinatrice.

Une fiche retard est complétée par l'encadrant. Lorsque le total des retards atteint 3 heures, le temps de travail est récupéré un mercredi matin.

ABSENCE INJUSTIFIEE

- Pas de rémunération sur la période d'absence.
- Réduction du droit à congés à partir de 3 absences injustifiées.
- Avertissement, blâme, mise à pied pour une durée maximale de 7 jours, licenciement.

ARRET MALADIE ORDINAIRE

Les salariés sont indemnisés par la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) en cas d'arrêt de travail.

Délai d'envoi de l'arrêt dans les **2 jours ouvrables** à compter de la date d'interruption de travail.

En cas de non-respect de ce délai, la CPAM peut procéder à un rappel par courrier mais en cas de répétition, **une retenue de 50%** sur les indemnités journalières est effectuée.

> **les volets n°1 et 2** sont à transmettre à :

Caisse Primaire d'Assurance Maladie
60, rue Anita Conti - Parc d'Activités de Laroiseau II - 56000 Vannes

> **le volet n°3** est à transmettre à :
GOLFE DU MORBIHAN VANNES AGGLOMERATION
Service SANTE/SOCIAL
30, rue Alfred Kastler – CS 70206 – 56006 VANNES CEDEX

À NOTER : pour les 3 premiers jours de l'arrêt pour maladie ordinaire, dits « jours de carence », aucune indemnité n'est versée ni par la CPAM, ni par GOLFE DU MORBIHAN VANNES AGGLOMERATION.

ACCIDENT DE SERVICE OU DE TRAJET

Une « *Déclaration d'accident de service ou de trajet* » est à remplir et à transmettre **dans les 24 H** à :

GOLFE DU MORBIHAN VANNES AGGLOMERATION
Service SANTE/SOCIAL
30, rue Alfred Kastler – CS 70206 – 56006 VANNES CEDEX

Article 9 - Tenues professionnelles

Les tenues de travail professionnelles doivent être portées uniquement sur les lieux de travail. Le salarié doit utiliser les vêtements de travail fournis et entretenus par la collectivité lorsque leur port est obligatoire.

Article 10 - Interdiction du harcèlement et des agissements sexistes

Agissement sexiste

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Est passible d'une sanction disciplinaire mais aussi de sanctions pénales tout salarié ayant procédé aux agissements précédemment définis.

Harcèlement sexuel

Aucun salarié ne doit subir des faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire et de sanctions pénales.

Harcèlement moral

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire et de sanctions pénales.

Article 11 - Comportement

Le salarié doit faire preuve de correction et de respect dans son comportement vis-à-vis de ses collègues et de la hiérarchie.

Article 12 - Hygiène

Le salarié est tenu de respecter les consignes particulières d'hygiène et de sécurité données par l'encadrant pour l'exécution du travail.

Article 13 - Alcool et tabac

Il est interdit de fumer dans les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail. Il est également interdit devapoter dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.

En extérieur, la consommation de tabac et/ou l'utilisation d'une cigarette électronique n'est autorisée que pendant les temps de pause, tels que définis à l'article 1 du présent règlement intérieur.

Il est formellement interdit d'accéder ou de séjourner en état d'ébriété et/ou sous l'emprise de produits stupéfiants sur les chantiers, ainsi que d'introduire ou de distribuer des boissons alcoolisées et/ou produits stupéfiants.

La consommation de boissons alcoolisées sur les lieux et temps de travail est interdite. Toute consommation de produits stupéfiants est également interdite.

La direction ou toute personne désignée par elle pourra procéder à un dépistage alcoolémie à tout salarié, sous réserve du respect strict des conditions définies par le protocole en vigueur à ce sujet à GMVa (protocole¹ accessible de manière permanente sur l'extranet).

Article 14 - Vestiaires

Le salarié dispose d'un vestiaire individuel. Celui-ci doit être maintenu en état de propreté.

Article 15 - Sécurité et prévention

Les équipements de travail, les équipements de protection individuelle et les substances et préparations dangereuses doivent être utilisés dans les conditions déterminées par l'encadrant.

Article 16 - Sanctions disciplinaires

Tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions classées ci-après :

- avertissement : courrier adressé par l'employeur au salarié, et notifié par écrit, en raison de son comportement fautif et l'invitant à redresser la situation
- Blâme : courrier adressé par l'employeur au salarié, et notifié par écrit, en raison de la persistance de son comportement fautif malgré un ou plusieurs avertissements

¹ Protocole présenté pour avis aux CHSCT du 18 juin 2019 et du 12 novembre 2019.

- Mise à pied pour une durée maximale de 7 jours : sanction visant à suspendre temporairement le contrat de travail et la rémunération du salarié ayant eu un comportement fautif
- Licenciement pour faute, avec ou sans préavis et indemnités de rupture selon la gravité de la faute.

Article 17 - Droits de la défense

Toute sanction sera motivée et notifiée par écrit au salarié. Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation. Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

Le Président,

David ROBO

Ce règlement intérieur a été approuvé par délibération en date du