

Département
Loire-Atlantique
Arrondissement
Saint-Nazaire
Canton
Saint-Nazaire 2

Commune de Trignac

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DES DELIBERATIONS

DU CONSEIL MUNICIPAL

Du Mercredi 25 janvier 2023

DEL_20230125_02

Nombre de Conseillers
En exercice **29**
De présents **25**
De votants **29**

L'an deux mille vingt-trois, le vingt-cinq janvier,
Le Conseil Municipal de la commune de TRIGNAC étant réuni au lieu
ordinaire de ses séances, après convocation légale, sous la présidence
de Monsieur AUFORT, Maire

Objet :

**Fixation d'un régime
dérogatoire
A la durée annuelle
du temps de travail
-
Dans le cadre de la
reconnaissance de la
pénibilité au travail**

Etaient présents :

Claude AUFORT - Dominique MAHE-VINCE - Jean-Louis LELIEVRE-
Gilles BRIAND - Laurence FREMINET - Hervé MORICE - Denis ROULAND
Sébastien WAIRY - Stanislas FONLUPT - Stéphanie BURNEL
Eric MEIGNEN - Cécile OLIVIER - Benoît PICHARD - Laurence DUPONT
Yannick BEAUVAIS - Jessica NICOLAS - Jean-Pierre LE CROM - Thierno
DIALLO - Magali MACE - David PELON - Françoise HAFFRAY (départ à
19h30) - Didier NOUZILLEAU - Cécile NICOLAS - Michel CONANEC -
Alain DESMARS

**Les conseillers ci-après avaient délégué leur mandat
respectivement :**

- Emilie CORDIER a donné son pouvoir à Laurence FREMINET
- Myriam LEROUX a donné son pouvoir à Claude AUFORT
- Elodie LEBOT a donné son pouvoir à Dominique MAHE-VINCE
- Françoise HAFFRAY a donné son pouvoir à David PELON (départ à
19h30)
- Aurélie LEGUNEHEC a donné son pouvoir à Michel CONANEC

Absents :

Madame Cécile NICOLAS a été nommée pour remplir les fonctions de
secrétaire.

Le Maire certifie que le
compte rendu de cette
délibération a été
affichée à la porte de
la Mairie le

26 janvier 2023

Et que la convocation
avait été faite le

18 janvier 2023

Sur présentation de Monsieur le Maire,

Par délibération du 30 juin 2021, la commune de Trignac a mis en œuvre l'application des 1607 h de travail réglementé par l'article 47 de la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite Loi de transformation de la fonction publique.

Au-delà de la mise en conformité du cadre réglementaire local, la collectivité a souhaité mener un chantier sur la reconnaissance de la pénibilité de manière adaptée, avec un dialogue social le plus ouvert et constructif possible.

Selon les articles L. 4161-1 et D. 4161-1 du Code du Travail, la pénibilité au travail se définit comme une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé. Ces facteurs sont liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.

Envoyé en préfecture le 27/01/2023
Reçu en préfecture le 27/01/2023
Publié le 27/01/2023
ID : 044-214402109-20230125-DEL_20230125_02-DE



Acte publié et certifié exécutoire le 01/02/2023

« Constituent des facteurs de risques professionnels au sens du présent titre les facteurs liés à :

1° Des contraintes physiques marquées :

- a) *Manutentions manuelles de charges ;*
- b) *Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;*
- c) *Vibrations mécaniques ;*

2° Un environnement physique agressif :

- a) *Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;*
- b) *Activités exercées en milieu hyperbare ;(Milieu forte pression)*
- c) *Températures extrêmes ;*
- d) *Bruit ;*

3° Certains rythmes de travail :

- a) *Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 ;*
- b) *Travail en équipes successives alternantes ;*
- c) *Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte. »*

En s'appuyant sur cette référence juridique, renforcée par des références documentaires « Guide technique » de centre de gestion relatif à la prise en compte de la pénibilité au travail, Etude du CNFPT, et d'un outil D'évaluation sur la pénibilité construit en collaboration avec des Services Santé action prévention-la MSA- le ministère du travail, de l'emploi et de la formation, la collectivité a engagé une démarche au sein des services de la ville qui a eu pour objectif :

- Définir les facteurs de risques ouvrant droit à la prise en compte de la pénibilité au travail sur la base juridique ci-dessus,
- Repérées dans nos organisations, les postes concernés,
- Mesurer sur ces postes les facteurs de risques avec l'outil mis à disposition,
- Etablir une carte des postes de la Ville ouvrant à une reconnaissance de la pénibilité,
- Mettre à jour de la fiche de poste

La mission exceptionnelle de diagnostic a été confiée au référent prévention logistique de la commune. Pour cette mission, une lettre de cadrage lui a été notifiée. Il a été assisté de l'assistante de prévention, qui a apporté un appui en matière de retranscription de la collecte des données et de mise en lien avec le DUERP de la collectivité.

En parallèle de la phase de diagnostic quatre groupes de travail se sont réunis de mai à novembre 2022. Ces groupes de travaux étaient constitués de 2 représentants du personnel siégeant en CHSCT, 2 élus de la majorité municipal et 3 agents de la commune en qualité d'expertise technique.

Ainsi, chaque poste a été évalué, ces travaux ont permis d'identifier des postes exposés aux critères de pénibilités comme définit dans le code du travail tout en respectant le facteur temps d'exposition.

L'ensemble de ces travaux a permis de définir les facteurs de pénibilité sur chaque poste comme précisé ci-dessous :

Degré d'exposition	
	Non concerné
	Faible
	Moyen
	Fort

Acte publié et certifié exécutoire le 01/02/2023



	Lever/porter 15 Kg ; Pousser/tirer 250 Kg Déplacement avec charge ou prise en charge au sol ou à hauteur située au-dessus des épaules 10 Kg 600h/an ou 2h40/jour	Maintien bras au-dessus des épaules ; Positions accroupies ou à genoux ; Position du torse en torsion à 30° ou torse fléchi à 45° 900h/an ou 4h/jour	Vibration mains, bras Vibration ensemble du corps 450h/an ou 2h/jour	Seuils fixés pour chaque agent chimique par grille prenant en compte les caractéristiques du produit, les mesures de protections collectives et individuelles et la durée d'exposition	Inférieur ou égal à 5° Supérieur ou égal à 30° 900/an ou 4h/jour	Niveau d'exposition au bruit à une période de réf de 8h d'au moins 81 décibels (A) 600h/an ou 2h40/jour Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels C 120 fois/an	15 actions ou plus par cycle inférieur ou égal à 30 secondes 30 actions ou plus par minute par cycle > à 1 minute 900h/an ou 4h/jour
	MANUTENTION MANUELLE	POSTURES PENIBLES	VIBRATIONS	AGENTS CHIMIQUES DANGEREUX	TEMPERATURES EXTREMES	BRUIT	TRAVAIL REPETITIF
MECANICIEN		X					X
ANIMATEURS		X					
ATSEM		X		X			
AGENT DE VOIRIE		X	X	X		X	
BALAYEUSE		X				X	
AGENT DE RESTAURATION		X	X	X	X		X
AGENT DE PROPLETE		X	X (uniquement pour les agents affectés à l'entretien des gymnases tout au long de l'année)	X			X
ELECTRICIENS		X	X			X	
PLOMBIER		X	X	X		X	
MACON		X	X	X		X	X
AGENTS LOGISTIQUES	X	X	X				X
AGENTS ESPACES VERTS	X	X	X			X	
MENUISIER	X	X	X	X		X	X
VAGUEMESTRE	X	X	X				X
AGENT ADMINISTRATIF		X					X
AGENT SVAC		X					X
AGENT MEDIATHEQUE		X					X



En plus de la graduation par type de degré d'exposition, et en commun accord entre les représentants du personnel et les représentants élus de la majorité de la collectivité, le choix d'une graduation sur trois tranches d'âges a été retenu – 45 ans, 45-55 ans, + de 55 ans.

Enfin sur chaque poste identifié avec un ou plusieurs types de degrés d'exposition moyen ou fort, et selon la graduation typologie/âge un nombre d'heures de compensation à l'année sera attribué comme suit :

Typologie de pénibilité	Age Moins de 45 ans	Age de 45 à 55 ans	Age + 55 ans
ROUGE	10 h par type de degrés d'exposition identifié	20 h par type de degrés d'exposition identifié	30h par type de degrés d'exposition identifié
ORANGE	7 h par type de degrés d'exposition identifié	14 h par type de degrés d'exposition identifié	21 h par type de degrés d'exposition identifié
VERTE	0 h par type de degrés d'exposition identifié	0 h par type de degrés d'exposition identifié	0 h par type de degrés d'exposition identifié

Par exemple un mécanicien poste avec deux facteurs de pénibilités identifiés et classés en orange

- De 45 ans = 14 h de compensation à l'année
- De 45 à 55 ans = 28 h de compensation à l'année
- De + de 55 ans = 42 h de compensation à l'année

L'exposition au risque sera réévaluée et révisée en cas d'apport d'équipement de protection individuelle supplémentaire, de changement de matériel ou d'outil qui favoriseraient la diminution ou supprimeraient du degré d'exposition au facteur de pénibilité.

Il convient de délibérer,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la

Fonction publique territoriale

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite Loi de transformation de la fonction publique notamment son article 47.

Vu la délibération du 30 juin 2021 relative à la mise en œuvre l'application des 1607 h sur la commune de Trignac

VU la délégation du Conseil Municipal au Maire en date du 10 juillet 2020,

Vu l'avis du CHSCT en date du 25 octobre 2022 reporté en l'absence de quorum au 24 novembre 2022,

VU l'avis de la commission administration générale en date du 14 novembre 2022,

**LE CONSEIL MUNICIPAL
 APRES EN AVOIR DELIBERE
 DECIDE**

- **Article 1** : A compter du 25 janvier 2023 est approuvé la reconnaissance de la pénibilité sur les postes identifiés à caractère de moyenne et/ou forte exposition aux critères de pénibilité comme exposé si dessus.

- **Article 2** : A compter du 25 janvier 2023 est approuvé, le principe de graduation de la pénibilité par tranche d'âge (- 45 ans, 45 ans à 55 ans, + de 55 ans), comme exposés ci-dessus.
- **Article 3** : A compter du 25 janvier 2023 est approuvé le principe d'attribution des heures de compensation comme présenté ci-dessus.
- **Article 4** : Attester que la mise en œuvre de la reconnaissance de la pénibilité sera inscrite sur le règlement intérieur de la collectivité
- **Article 5** : Attester que l'attribution de la compensation des heures de compensation sera inscrite sur les fiches de postes concernés.
- **Article 6** : Attester que la compensation d'heure attribuée est révisable en cas d'apport d'équipement de protection individuelle supplémentaire, de changement de matériel ou d'outil qui favoriseraient la diminution ou supprimeraient du degré d'exposition au facteur de pénibilité.
- **Article 7** : Autoriser le Maire ou son représentant à signer tout document nécessaire à la bonne réalisation de cette délibération.

Voix pour	28
Voix contre	0
Abstentions	1



Transmis à M. le Sous-Préfet le :
Reçu par M. le Sous-Préfet le :
Retour en Mairie le :
Publié ou affiché le :

Acte publié et certifié exécutoire le 01/02/2023