



**ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL,
TENANT COMPTE DES SUJÉTIONS PARTICULIÈRES
AU SEIN DES VILLES
de LILLE, d'HELLEMMES et de LOMME**

La loi du 6 aout 2019 n'oblige pas les collectivités à porter le temps de travail à 1607h. L'article 47 stipule :

« les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés au premier alinéa de l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à la publication de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir, dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les règles relatives au temps de travail de leurs agents. Ces règles entrent en application au plus tard le 1er janvier suivant leur définition. »

Ainsi, l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 définit que « **Les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés au premier alinéa de l'article 2 sont fixées par la collectivité ou l'établissement, dans les limites applicables aux agents de l'Etat, en tenant compte de la spécificité des missions exercées par ces collectivités ou établissements** ».

Cet article 47 oblige les collectivités à abroger les délibérations prises avant 2019 sur le temps de travail, **mais ne les oblige aucunement à porter le temps de travail annuel à 1607 h.**

Elles devront, certes, définir à nouveau par délibération les règles relatives au temps de travail de leurs agents mais ce sont toujours les collectivités qui fixent « Les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents ».

De nombreux élu.es engagé.es pour les conditions de travail de leurs agent.es s'inscrivent déjà dans cette logique de maintien du temps de travail existant : le Conseil départemental du Val-de-Marne, , la mairie de Bonneuil-sur-Marne, la mairie de Chevilly-Larue, la mairie de Fontenay-sous-Bois, la mairie de Gentilly, la mairie d'Ivry-sur-Seine, la mairie de Villejuif, la mairie de Vitry-sur-Seine, l'EPT « Grand-Orly / Seine Bièvre ...

Dans le cadre de cet article 47 de la loi dite « de transformation de la fonction publique » du 6 aout 2019, les administrations des villes de Lille, d'Hellemmes et de Lomme ont organisé une série de rencontres sur le temps de travail avec les organisations syndicales représentées dans la collectivité.

Dans le cadre de ces rencontres, la CGT L.H.L. s'est exprimée à plusieurs reprises sur cette question et notamment sous l'angle de la reconnaissance de la pénibilité du travail par le dispositif des sujétions particulières (Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001)

La reconnaissance de sujétions particulières liées à la pénibilité du travail se traduit par l'octroi de jours de RTT à poser comme des jours de congés.

Cette reconnaissance de la pénibilité du travail ne saurait exonérer néanmoins l'administration de leurs obligations en matière de préservation de la santé et de la sécurité des agents, prévues notamment par l'article 23 de la loi du 13 juillet 1983 et quatrième partie du Code du travail.

Les sujétions particulières

Elles renvoient à l'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 qui a fait l'objet de jurisprudences, de questions ministérielles et de commentaires de juristes.

L'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001

L'Observatoire Social Territorial (OST) souligne dans son cahier « *Les nouvelles temporalités territoriales, conséquences pour les managers et les agents* » (N°19 de septembre 2017- page 53) qu'existent « *deux types de sujétions particulières : celles liées à la pénibilité des tâches accomplies et celles liées aux horaires atypiques dans l'organisation du travail* ».

L'Observatoire Social Territorial (OST) précise que « *pour compenser les sujétions particulières liées aux horaires atypiques, l'employeur dispose de deux leviers :*

- ***Le régime indemnitaire avec l'octroi d'une indemnité de compensation de la sujétion particulière,***
- ***La réduction du temps de travail hebdomadaire : l'employeur peut, après avis du comité technique et délibération de l'assemblée, prévoir une réduction de la durée hebdomadaire de référence (35 heures) ».***

Les présentes propositions s'inscrivent dans cette dernière possibilité.

En effet, la durée annuelle de 1607 heures peut être réduite, dans des conditions définies par l'organe délibérant de la collectivité intéressée (article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001), après avis du comité technique paritaire compétent pour tenir compte de sujétions particulières imposant des rythmes ou des conditions de travail pénibles.

Dans ce cas, l'organe délibérant peut, par délibération et après avis du comité technique, baisser la durée annuelle des agents concernés par ces rythmes et conditions de travail pénibles. Il s'agit bien d'une réduction de la durée annuelle de travail qui **permet à la collectivité d'attribuer des jours de réduction du temps de travail ou « RTT », à l'agent.**

Il pourrait sembler envisageable de définir, au sein de la collectivité, pour certaines catégories d'agents (*agents travaillant sur des cycles de 24 heures, horaires décalés, travail du dimanche, fonctions se déroulant dans des conditions pénibles ou dangereuses...*) une durée de travail inférieure à 1607 heures.

L'avis de juristes

Le 25/02/2021, le journaliste Emmanuel Franck de la Gazette des Communes publiait un article intitulé « *Le temps presse pour les 1 607 heures* ».

Il y interrogeait Cathy Chevallot, cheffe du service « conseil juridique et contentieux » du CIG petite couronne dont la réponse est la suivante : « *Le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 a instauré la possibilité, pour les collectivités, de déroger à la durée légale du travail en raison de sujétions particulières, mais elles y ont peu recouru.*

A l'approche du passage effectif aux 1 607 heures, certaines collectivités nous demandent si elles peuvent l'utiliser. C'est possible, mais sous conditions. Les sujétions et leurs contreparties doivent faire l'objet de délibérations et nous nous attendons à ce qu'elles soient scrutées par les préfets. Il faut impérativement démontrer que tel métier est soumis à des contraintes spécifiques génératrices de fortes modulations ou pénibilités. Mais il n'y a pas de jurisprudence sur ce sujet.

Dès lors, les collectivités peuvent s'inspirer du document unique, du régime indemnitaire et même des facteurs de risques professionnels visés par le code du travail pour déterminer des critères de pénibilité. »

1) Sources générales

L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail définit comme suit la pénibilité : « *Au cours de leur carrière professionnelle, les salariés sont confrontés à des conditions de travail plus ou moins pénibles. Parfois, ces conditions de travail finissent par nuire à leur santé, en générant des douleurs ou des maladies : c'est ce qu'on appelle l'usure professionnelle* ». ARACT Haute Normandie, « Bien gérer le vieillissement au travail - Guide pratique », octobre 2010.

L'ANACT complète cette définition en précisant les risques pour le salarié : douleurs, fatigue, difficulté à effectuer, son travail, maladies professionnelles, (TMS, lombalgies), accidents du travail, usure musculaire, articulaire, ou neurologique précoce, invalidité ou handicap dans la vie, professionnelle et privée, inaptitude, difficulté à se reclasser, professionnellement, diminution de l'espérance de vie. Au-delà de la pénibilité physique, un poste de travail requiert également de la concentration, de la mémoire, des travaux intellectuels. Certaines de ces contraintes psychiques sont particulièrement source d'usure professionnelle : concentration soutenue et prolongée traitement d'un grand nombre d'informations, traitement simultané, de signaux visuels et auditifs contrôle permanent d'équipements, d'informations ou de produits, pression temporelle, urgences constantes ordres et consignes contradictoires, changements permanents d'organisation manque de reconnaissance, perte de sens au travail climat social tendu. Des sources de pénibilité que l'on retrouve dans tous les métiers, qu'il s'agisse d'un travail posté dans l'industrie ou d'un emploi de «bureau» dans le secteur tertiaire.

L'ANACT observe également une pénibilité liée à l'âge : Plus un salarié vieillit, plus la durée où il a été exposé à des situations de travail pénibles dans sa carrière est potentiellement importante. Les salariés seniors sont donc naturellement plus touchés par l'usure professionnelle que les jeunes arrivants sur le marché du travail. De plus, l'avancée en âge s'accompagne d'un certain déclin des capacités fonctionnelles (moins de force musculaire, plus de fatigue) qui rendent les contraintes du travail moins supportables. Néanmoins, les difficultés des seniors sont révélatrices de situations pénibles pour tous les salariés. La démarche de prévention de l'usure professionnelle doit donc être menée pour l'ensemble du personnel, afin d'éviter l'apparition d'une usure prématurée chez les jeunes.

Le CNFPT

Dans un colloque co-organisé à l'Assemblée nationale en juillet 2014 avec la CDC, le CSFPT et la FNDGC, « La pénibilité et les transitions professionnelles : Territoriaux nous agissons », le CNFPT ouvrait un débat institutionnel sur la pénibilité dans la FPT.

L'introduction à ce colloque commençait ainsi : *« allongement des carrières, la diversité et les conditions d'exercice des métiers de la fonction publique territoriale qui emploie plus de 75 % d'agents de catégorie C font de la pénibilité au travail un thème, plus que jamais d'actualité en matière de gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales. **A titre indicatif, il y a eu, en 2011, 3 fois plus de maladies professionnelles reconnues parmi les agents des collectivités territoriales qu'en 2003.** Ces situations ont des conséquences souvent douloureuses, à l'échelle individuelle, pour les agents concernés. La retraite pour invalidité après une période de disponibilité d'office est souvent privilégiée entraînant une grande précarité et une souffrance pour ces derniers. Ces situations ont aussi des répercussions sur l'organisation des services : difficulté de gestion des équipes pour les encadrants qui doivent aménager les postes, absentéisme gênant le fonctionnement des services et alourdissant la charge de travail des agents présents... Il est donc indispensable de prévenir les situations de pénibilité au travail. Il s'agit d'ailleurs, depuis la loi du 9 novembre 2010, d'une obligation légale qui a été inscrite dans la quatrième partie du code du Travail sur la santé et la sécurité au travail. Cette obligation complète les principes généraux de prévention définis à l'article L. 4121-1 du code du travail : **« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.** Ces mesures comprennent (...) des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ».*

- *De cette obligation générale de prévention de la pénibilité découlent principalement quatre interrogations : que recouvre la notion de pénibilité au travail ?*
- **Comment détecter et prévenir les situations de pénibilité au travail ?**
- *Comment accompagner les agents en situation de pénibilité au travail ?*
- *Quelle solution statutaire pour les agents en situation de reclassement ? »*

En octobre 2014, le CNFPT répondait à ces questions dans une étude pratique de gestion des ressources humaines et de formation sur la prise en compte de la pénibilité au travail dans les collectivités territoriales.

Le CNFPT note que les médecins du travail des collectivités et des établissements publics territoriaux observent :

- Un spectre de plus en plus large d'emplois concernés par la tendance à la dégradation de la santé au travail, une progression des volumes d'agents en usure professionnelle et, en particulier, de la proportion des femmes. Ils observent par ailleurs que si ces problèmes augmentent avec l'âge des agents, ils s'étendent maintenant à des agents plus jeunes
- Une très forte augmentation des visites médicales spontanées et des visites pour charge mentale.

Pour le CNFPT, dans le sens qu'elles donnent à la pénibilité, les collectivités périmètrèrent également cette problématique à partir de l'identification des métiers et des activités les plus exposés à l'usure professionnelle.

Il s'agit des métiers :

- **D'interventions techniques** : les emplois de la filière technique restent les plus exposés à la pénibilité ; notamment ceux de la collecte et du traitement des ordures ménagères qui recouvrent des activités particulièrement exposées aux risques d'accident ; des espaces verts et de la voirie de propreté des locaux sont exposés à de nombreux facteurs de risques professionnels.
- **Des services à la population** : Les aides à domicile et les agents des EHPAD , les agents d'accompagnement à l'éducation de l'enfant (agents des écoles), les assistants éducatifs petite enfance, les travailleurs sociaux et des métiers de la restauration collective.
- **De la sécurité** : Les policiers municipaux et les agents de surveillance des voies publiques, les métiers opérationnels des services d'incendie et de secours.

- Des autres activités dont l'usure professionnelle peut apparaître plus transverse ou moins lisible :

Les activités et certains métiers en interface avec le public où une progression de la souffrance au travail et des RPS pour certains cadres et agents de tous domaines professionnels.

Ce du fait d'une suractivité ou une sous-activité, d'une lourdeur ou un isolement hiérarchique, des marges de manœuvre restreintes ou, à l'inverse, une prise d'initiative trop large, des réorganisations permanentes, la complexité des contextes et des relations de travail, des alternances politiques, la relation aux élus, de la pression et l'urgence au travail, la répétition des « **stop and go** », de la perte d'humanité et d'écoute dans les relations de travail, des positionnements professionnels et/ou hiérarchiques qui peinent à trouver une légitimité...

La DARES :

En décembre 2019, la DARES publiait une « Synthèse • Stat' » reprenant une enquête SUMER permettant de comparer les expositions aux risques professionnels dans la fonction publique et le secteur privé en 2017.

<i>Grands types de contraintes physiques</i>	Proportion de salariés exposés	
	Dans la fonction publique territoriale	Ensemble des types d'employeurs
Contraintes posturales et articulaires	80,6	71,5
Nuisances sonores	43,1	32,9
Manutention manuelle de charges (définition européenne)	38,2	34,3
Conduite (machine mobile, automobile, camion).....	35,3	31,2
Nuisances thermiques	30,2	21,0
Situations avec contraintes visuelles	27,0	30,0
Travail avec machines et outils vibrants.....	19,0	13,8
Radiations, rayonnements	1,0	2,7
Travail en air et espace contrôlés	0,1	2,1

<i>Types de contraintes physiques (détail)</i>	Proportion de salariés exposés		
	Dans la fonction publique territoriale		Ensemble des types d'employeurs
	Toute durée	Exposition supérieure à 10h/sem	
Position debout ou platement.....	53,0	27,2	48,7
Déplacement à pied dans le travail	51,9	17,0	43,2
Contraintes posturales rachidiennes	39,0	14,8	35,5
Position à genoux et/ou accroupi	33,5	4,0	22,2
Conduite sur la voie publique (auto, camion, car, autobus)	31,0	5,2	25,5
Position fixe de la tête et du cou	28,5	19,1	25,5
Travail aux intempéries.....	26,4	11,2	14,4
Maintien de bras en l'air.....	24,2	2,6	19,4
Travail exigeant une position forcée d'une ou plusieurs articulations.....	21,1	8,2	18,2
Autre bruit gênant pour le salarié	20,6	8,9	14,3
Bruit supérieur à 80 dbA	20,0	4,9	14,0
Gestes répétitifs à cadence élevée	17,4	7,2	14,9
Bruit supérieur à 85 dbA	16,6	5,1	12,9
Outils transmettant des vibrations aux membres supérieurs	15,6	2,2	10,6
Bruit comportant des chocs, impulsions	9,2	0,5	11,5
Conduite de machine mobile sur le lieu de travail	9,2	3,6	8,4
Travail au froid imposé (températures < 15°C)	8,0	1,3	6,1
Vibrations créées par des installations fixes	8,0	3,6	5,4
Travail en milieu humide imposé par le processus	6,1	1,7	2,5
Travail au chaud imposé (températures > 24°C)	5,7	1,1	6,2
Radiation non ionisante	0,9	.	1,4
Espace confiné	0,1	0,0	1,7
Radiation ionisante de catégorie A ou B	0,1	.	1,4

<i>Types de contraintes organisationnelles</i>	Proportion de salariés exposés	
	Dans la fonction publique territoriale	Ensemble des types d'employeurs
Avoir un ou des entretien(s) individuel(s) d'évaluation par an.....	87,6	61,3
Être en contact direct avec le public	84,5	74,0
Être en contact avec le public de vive voix, en face-à-face.....	81,4	69,4
Contact tendu avec le public même occasionnellement	55,7	49,9
Abandon fréquent d'une tâche pour une autre non prévue.....	55,1	57,6
Être en contact avec le public par téléphone.....	49,1	52,1
Demande extérieure obligeant à une réponse immédiate.....	45,5	53,4
Ne pas pouvoir faire varier les délais	34,2	40,2
Doit faire appel à d'autres en cas d'incident.....	25,2	23,9
Devoir toujours ou souvent se dépêcher.....	22,3	35,0
Temps insuffisant pour effectuer correctement son travail.....	21,8	28,0
Ne pas avoir un nombre de collègues suffisant pour effectuer correctement son travail.....	21,3	20,2
Tourner sur différents postes pour pallier les absences	21,2	18,4
Tourner sur différents postes par rotation régulière	20,2	21,5
Dépendance vis-à-vis du travail des collègues.....	20,1	23,6
Ne peut pas interrompre son travail quand il le souhaite	19,8	21,4
Ne pas avoir de moyens matériels adaptés et suffisants pour effectuer correctement son travail.....	19,5	18,2
Suivre des procédures de qualité strictes (certification iso, accréditation EAQF, etc).....	18,0	40,4
Contrôle ou suivi informatisé du travail.....	17,7	30,5
Ne pas avoir une formation suffisante et adaptée pour effectuer correctement son travail	16,2	16,8
Ne pas disposer d'informations claires et suffisantes pour effectuer correctement son travail	16,2	15,8
Horaires variables d'un jour à l'autre	15,9	23,9
Surveillance permanente de la hiérarchie	15,9	23,6
Effectuer des astreintes	13,3	9,4
Travail souvent ou toujours prolongé au-delà de l'horaire officiel.....	12,9	26,6
Atteindre des objectifs chiffrés, précis.....	12,5	26,5
Travail au moins 10 dimanches par an.....	12,5	20,5
Travail au moins 20 samedis par an.....	12,1	26,1
Ne pas pouvoir changer l'ordre des tâches à accomplir	10,8	13,1
Travail comportant des coupures dans la journée	10,7	9,9
Durée de la dernière semaine travaillée supérieure à 40 h.....	9,9	17,6
Ne pas avoir de repos de 48 heures consécutives	9,3	18,0
Normes de production, délai à respecter en une heure au plus.....	9,2	16,9
Travail de nuit entre 0 et 5 heures même occasionnel	7,3	14,2
Impossibilité de coopérer pour effectuer correctement son travail	6,7	6,8
Emporter toujours ou souvent du travail à domicile	5,8	8,2
Travail posté en équipe fixe	3,8	6,5
Travail posté en équipes, variable d'un jour à l'autre	3,1	7,5
Ne pas connaître ses horaires pour la semaine prochaine.....	2,9	8,5
Pratiquer le télétravail au moins une fois par semaine	1,2	3,1
Déplacement automatique de pièces ou cadence automatique.....	1,1	5,2
Travail de nuit entre 0 et 5 heures 45 nuits ou plus par an	0,7	5,1

<i>Type d'exposition à des risques psychosociaux</i> <i>Plus de détails p.8 « Les risques psychosociaux »</i>	Proportion de salariés exposés	
	Dans la fonction publique territoriale	Ensemble des types d'employeurs
Manque de reconnaissance.....	47,6	50,6
Salariés en situation de job strain : forte demande psychologique & faible latitude décisionnelle.....	23,4	26,9
Comportements hostiles.....	17,4	16,0

Tous ces constats reposant sur une centaine de « critères pénibilité » valent pour l'ensemble des services de notre collectivité.

La DGAFP : Les RPS, une forme de pénibilité

En 2014, la DGAFP publiait un « **Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique** ».

La DGAFP écrit que « **Pour définir la pénibilité, le législateur a retenu dix facteurs. Tous concernent des situations qui ont des conséquences sur la santé physique. Ils se regroupent en trois familles : les contraintes physiques et posturales, les contraintes d'horaires et les expositions à des agents toxiques.** Au sein des collectivités locales, la pénibilité est principalement le fait de métiers techniques, de métiers de la petite enfance et, plus généralement, de tous ceux où des gestes répétitifs, des postures inadaptées créent le terreau d'une difficulté qui, au fil du temps, devient usante... Certaines collectivités élargissent la pénibilité à l'ensemble de la carrière de l'agent, à son parcours professionnel et privé. Elles incluent alors dans leur réflexion les risques professionnels, les risques psychosociaux, la souffrance et le mal-être au travail, en bref, **tout ce qui est susceptible de générer usure et épuisement professionnels.** Mais que l'on parle de pénibilité ou d'usure professionnelle, les conséquences sont identiques : le salarié est en difficulté. Dans sa forme la plus intense, la pénibilité conduit à l'inaptitude partielle ou totale, empêchant l'agent d'assumer son poste, voire, dans les cas les plus extrêmes, d'exercer son métier ».

La pénibilité liée à l'âge :

Le rapport annuel de la DGAFP de 2017 montre que les agents de plus de 50 ans représentent 41,9 % des effectifs territoriaux et que le nombre d'agents de plus de 60 ans a augmenté de 12,6 % pour la seule année 2015, compte tenu notamment de départs à la retraite plus tardifs.

Le vieillissement entraîne une gestion des carrières prolongées et potentiellement des troubles physiques chez les agents exerçant dans les métiers plus pénibles.

La société « **Officiel Prévention** » spécialisée dans la gestion des bases de données de Responsables HSE / QSE note que les appareils cardiorespiratoire et locomoteur, les fonctions sensorielles et neurologiques sont altérées et les risques physiques et d'accidents du travail augmentent avec l'âge :

- Les capacités pulmonaires diminuent,
- La force physique baisse progressivement,
- Le niveau de vigilance et les réflexes sont moins bons,
- L'efficacité des mécanismes de thermorégulation se détériore,
- L'ouïe et la vue sont moins performantes.

Les facteurs générateurs de stress revêtent une importance accrue chez les seniors :

- Les changements sont plus anxiogènes pour les travailleurs âgés dans la mesure où ils sont synonymes de rupture, de remise en cause d'un long passé professionnel,
- Ils contribuent à la perte des points de repère antérieurs ancrés depuis longtemps (*spatiaux, temporels, comportementaux, relationnels*),
- Ils favorisent les interrogations sur soi, sa qualification, et ceci à un âge critique, particulièrement pour les femmes : peur de perdre son savoir-faire, son pouvoir, ses relations de travail habituelles, son lieu de travail quotidien etc.

Les évolutions managériales et techniques entraînent une remise en question des expertises des seniors qui peuvent ainsi être mis dans des situations d'autonomie excessive, voire en situation d'incompétence générant une forte déstabilisation personnelle.

Les effets du vieillissement portent aussi sur les fonctions cognitives, les capacités d'apprentissage sont réduites, à moins d'avoir été sollicitées régulièrement : d'où de réelles difficultés à s'adapter aux nouvelles technologies ou procédures au travers de la formation, et le développement de sentiments de frustration et d'échec conduisant à une démotivation, le tout dans un cercle vicieux de désinsertion professionnelle.

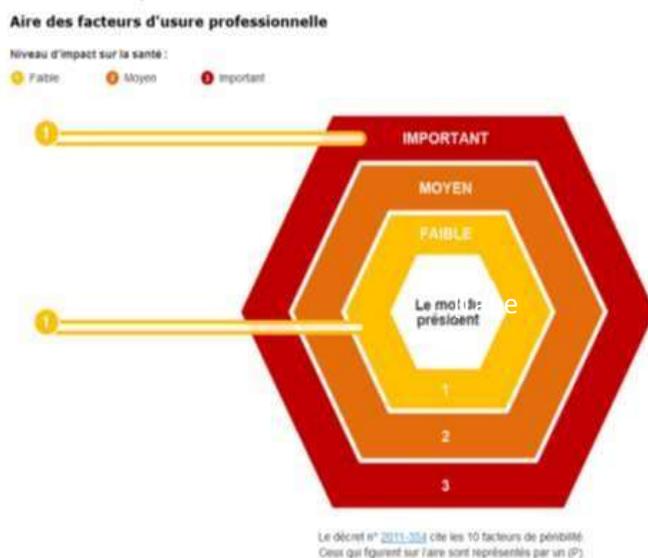
Il s'en suit de nombreuses conséquences psychosomatiques gastro-intestinales (*maux de ventre, ulcères d'estomac...*) et cardiovasculaires (*hypertension artérielle, palpitations cardiaques, cardiopathie coronarienne...*) et des atteintes psychiques (*crises d'angoisse et de dépression, troubles du comportement*).

Source : <https://www.officiel-prevention.com/dossier/protections-collectives-organisationergonomie/ergonomie-au-poste-de-travail/la-prevention-des-risques-professionnels-desseniors>

Cartographie de la pénibilité par métier et fonctions

Sur la base de ces divers éléments et afin d'objectiver la pénibilité du travail au sein des services de notre collectivité, une cartographie de la pénibilité par métier et fonctions. Elle figure en annexe.

Elle s'appuie notamment sur un Grille de lecture de la pénibilité – usure par métier et fonctions permettant des homologues entre métiers et/ou entre fonctions.



Cette grille établit les différents facteurs de pénibilité et d'usure professionnelle impactant la santé.

Elle reprend les 10 facteurs de pénibilité contenus dans le décret 2011 – 354 :

Au titre des contraintes physiques marquées :

1. Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2
2. Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
3. Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1

Au titre de l'environnement physique agressif :

- 1) Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
- 2) Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
- 3) Les températures extrêmes ;
- 4) Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ; Au titre de certains rythmes de travail
- 5) Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
- 6) Le travail en équipes successives alternantes ;
- 7) Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

D'autres critères de pénibilité sont intégrés dans cette matrice, notamment :

- **Ambiances climatiques**
- **Charge mentale**
- **Circulation**
- **Contraintes environnementales**
- **Contraintes organisationnelles**
- **Risques liés aux équipements de travail**
- **Travail sur écran**

Une grille est établie pour 73 métiers et fonctions recensés dans cette cartographie. Pour celles et ceux non présentes, il est possible d'établir des homologues.

Cette cartographie a été opérée à partir des données issues du site : <https://www.mobilitesfpt.fr/accueil-metiers>

Celui-ci est une application Web, créée et hébergée par le CDG 31, en tant que ressource pour la mise en œuvre de sa politique visant à favoriser le maintien dans l'emploi des agents territoriaux en partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Les premiers services contributeurs sont, à ce jour, la Mairie de Blagnac, la Mairie de Toulouse, Toulouse Métropole et la Communauté d'Agglomération du Sicoval.

Déclinaison de la cartographie de la pénibilité aux personnels :

En s'appuyant sur la précédente cartographie de la pénibilité par métier et fonctions et sur l'état des personnels de la ville de Lille, d'Hellemmes et de Lomme un tableau des pénibilités du personnel de la collectivité par filière figure en annexe de cette proposition.

Reconnaissance de la pénibilité du travail au sein des services de la ville de Lille-Hellemmes-Lomme par le dispositif des sujétions particulières

Considérant les métiers et fonctions des agents des villes de Lille, d'Hellemmes et de Lomme, se caractérisant par une pénibilité du travail,

Considérant les éléments d'objectivation apportés de manière générale, de manière spécifique à la Fonction publique territoriale et plus précisément pour les personnels de la collectivité, se caractérisant par une pénibilité du travail,

Considérant la cartographie et le tableau en annexe,

Il convient de reconnaître ses sujétions particulières liées à la pénibilité du travail par l'octroi de jours RTT à poser comme des jours de congés.

Deux types de pénibilités sont ici reconnus :

- La pénibilité commune et propre à tous les métiers des agents de la collectivité
- La pénibilité liée à l'âge des agents de la collectivité

La pénibilité commune et propre à tous les métiers des agents :

Temps de travail	Temps hebdomadaire de sujétion particulière reconnu au titre de la pénibilité commune et propre à tous les métiers des agents des administrations territoriales	Droits ouverts à RTT en Heures et jours
Agent à 35 h	1h55	88h / 12,5 jours annuels

La pénibilité liée à l'âge des agents :

Ancienneté	Temps hebdomadaire de sujétion particulière reconnu au titre de la pénibilité liée à l'âge	Droits ouverts en jours
A partir de 10 ans	8 minutes	1 jour
A partir de 20 ans	16 minutes	2 jours
A partir de 25 ans	24 minutes	3 jours
A partir de 30 ans	32 minutes	4 jours
A partir de 35 ans	40 minutes	5 jours
A partir de 40 ans	48 minutes	6 jours

ANNEXES

CARTOGRAPHIE DE LA PÉNIBILITE PAR METIERS ET FONCTIONS

- Liste des métiers et fonctions recensés dans cette cartographie :

Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant / ATSEM

Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques

Agent de gardiennage et de surveillance

Agent de propreté des espaces publics

Agent de restauration

Agent de Surveillance de la Voie Publique - ASVP

Agent funéraire

Agent technique des écoles

Agent technique polyvalent

Animateur éducatif accompagnement périscolaire

Animateur enfance-jeunesse

Archiviste

Assistant de direction

Assistant de gestion administrative

Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable

Assistant de gestion ressources humaines

Assistant de suivi de travaux de bâtiments

Assistant éducatif petite enfance

Chargé d'accueil en bibliothèque ou ludothèque

Chargé d'accueil et de surveillance du patrimoine

Chargé d'accueil social

Chargé d'animation à l'éducation au développement durable

Chargé de communication

Chargé de création graphique

Chargé de la propreté des locaux

Chargé d'étude et de conception voirie et réseaux divers

Chargé d'études environnement

Chargé de support et services des systèmes d'information

Chauffeur

Chargé du développement territorial

Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers

Conducteur d'engins
Conducteur de transport en commun
Conductrice / Conducteur de véhicule poids lourd
Conseiller d'action sociale
Conseiller en organisation
Conseiller en prévention des risques professionnels
Contrôleur de gestion
Coordonnateur collecte
Coordonnateur d'entretien des locaux
Cuisinier
Développeur économique
Documentaliste
Educateur sportif
Gestionnaire technique bâtiment
Grimpeur - Élagueur
Infirmier
Instructeur / Instructrice des autorisations d'urbanisme
Jardinier
Magasinier (agent d'un service logistique)
Officier d'état civil
Opérateur de maintenance des véhicules
Opératrice / Opérateur de vidéoprotection
Ouvrier de maintenance des bâtiments
Policier municipal
Puéricultrice
Réfèrent / Référente insertion socioprofessionnelle et professionnelle
Responsable de la gestion administrative du personnel
Responsable de structure d'accueil de loisirs
Responsable de travaux espaces verts
Responsable des affaires générales
Technicien du spectacle et de l'évènementiel
Travailleur social

- **Grille de lecture de la pénibilité** – usure par métier et fonctions permettant des homologues entre métiers et/ou entre fonctions en P.13

■ Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant / ATSEM

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

● Faible ● Moyen ● Important



Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

● Faible ● Moyen ● Important



Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Agent de gardiennage et de surveillance

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Agent de propreté des espaces publics

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Agent de restauration

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



Le décret n° 2011-254 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Agent de Surveillance de la Voie Publique - ASVP

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



Le décret n° 2011-254 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Agent funéraire

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Agent technique des écoles

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



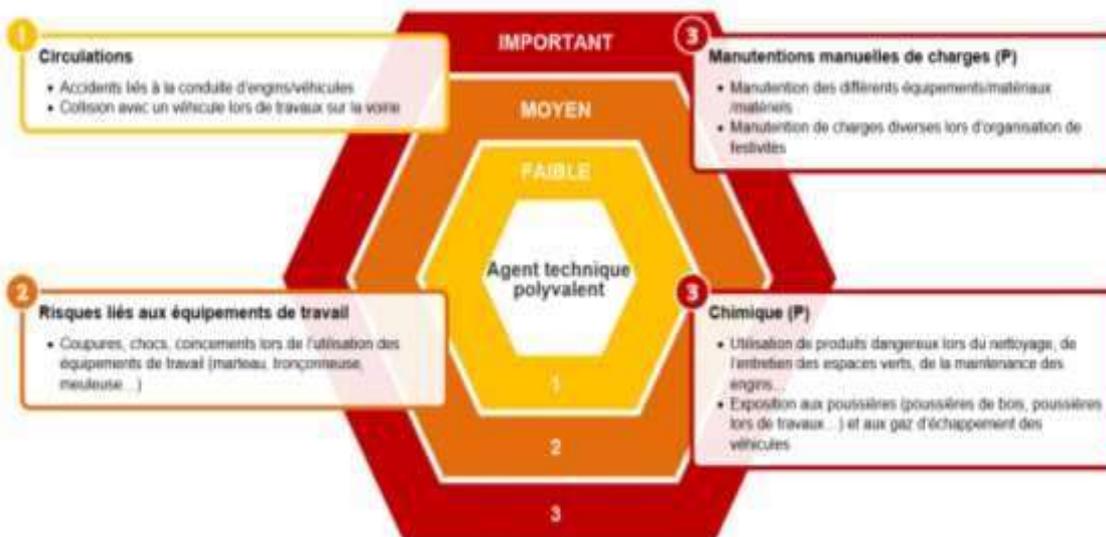
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Agent technique polyvalent

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



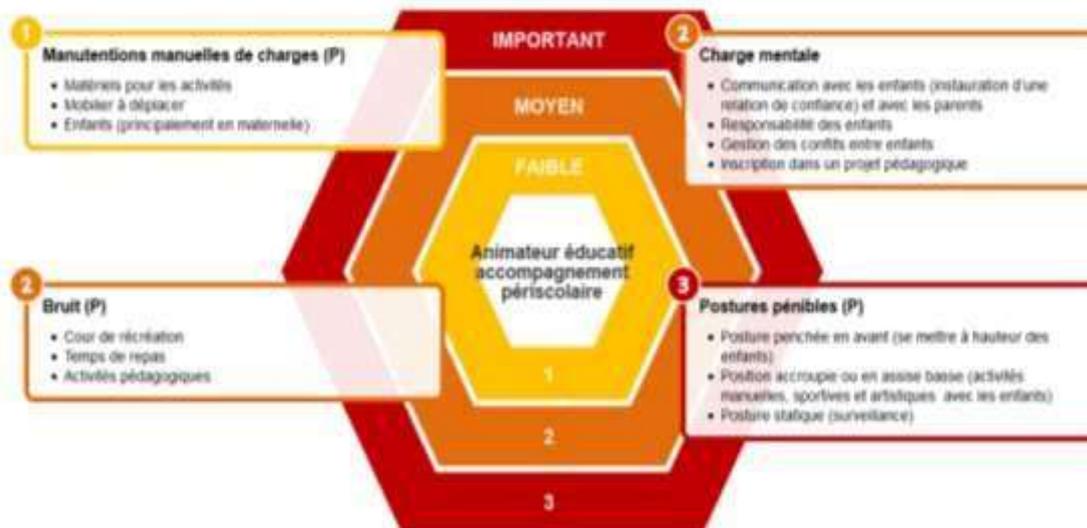
Le décret n° 2011-254 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Animateur éducatif accompagnement périscolaire

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



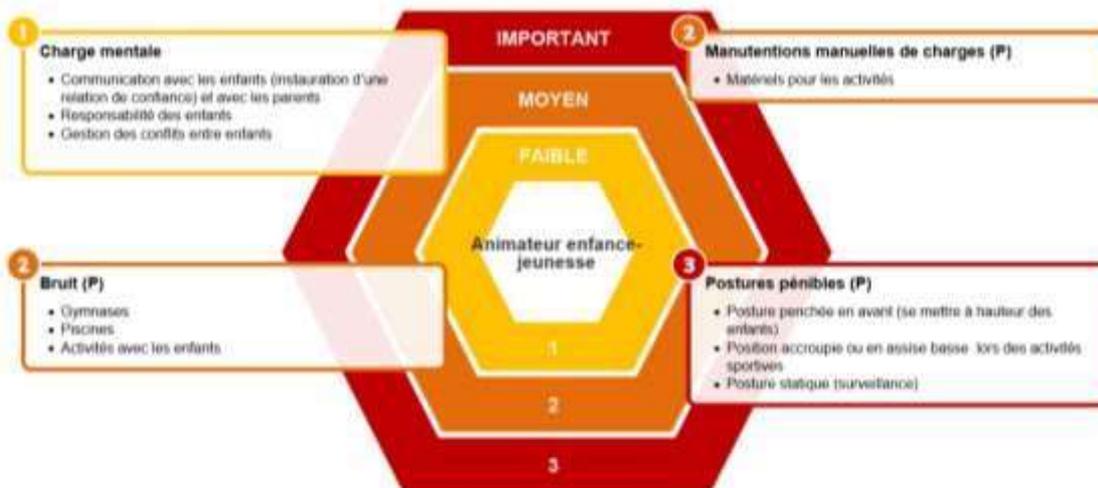
Le décret n° 2011-254 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Animateur enfance-jeunesse

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

● Faible ● Moyen ● Important



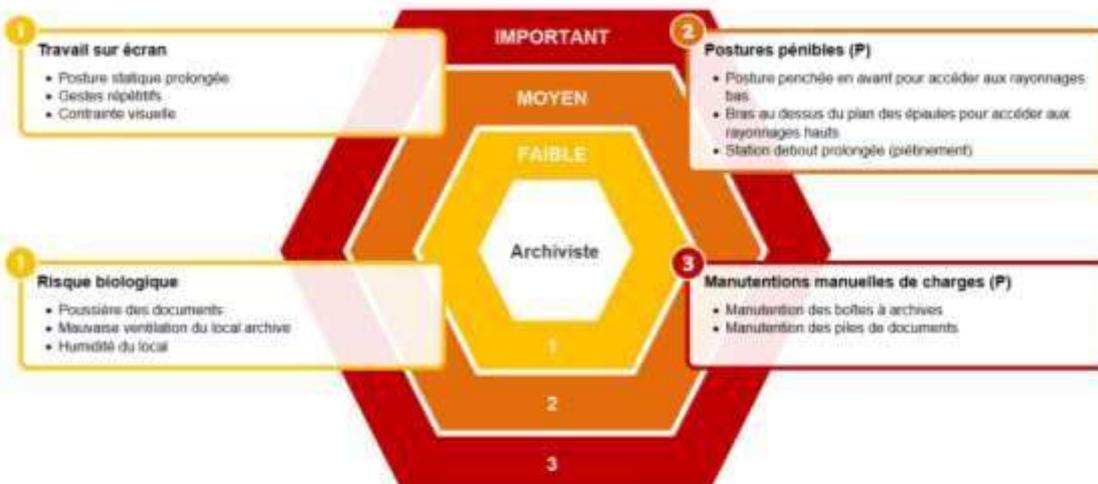
Le décret n° 2011-204 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Archiviste

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

● Faible ● Moyen ● Important



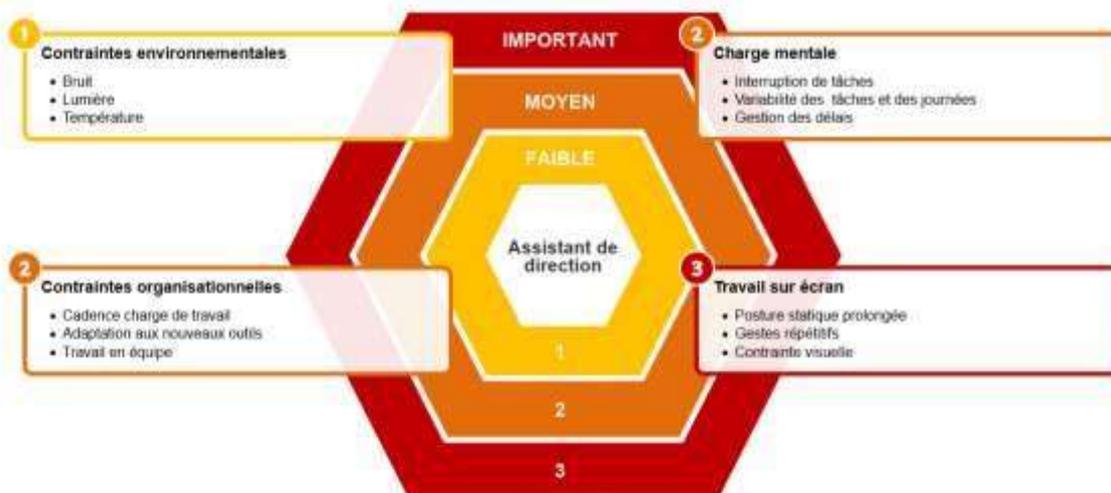
Le décret n° 2011-204 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Assistant de direction

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

● Faible ● Moyen ● Important



Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P)

■ Assistant de gestion administrative

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

● Faible ● Moyen ● Important



Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P)

■ Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible
- 2 Moyen
- 3 Important



Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible
- 2 Moyen
- 3 Important



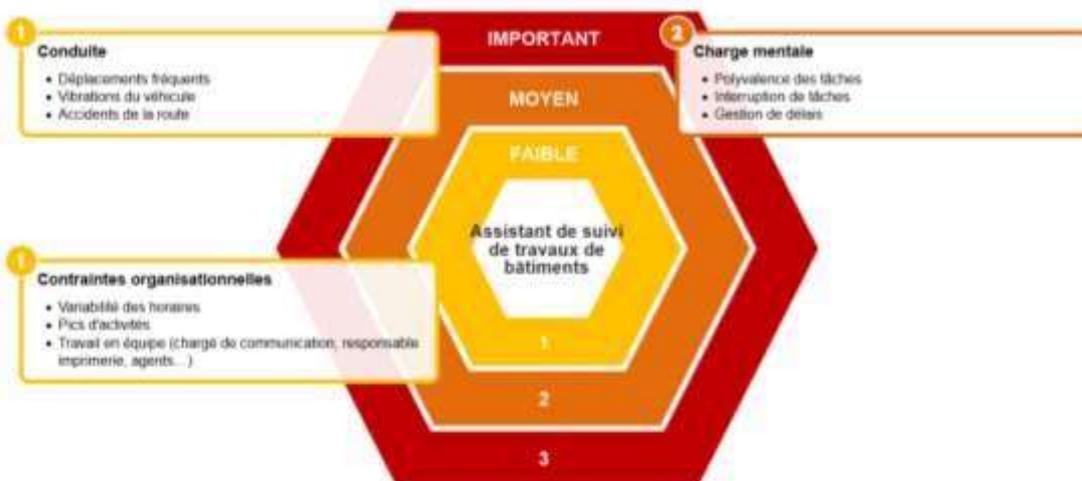
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Assistant de suivi de travaux de bâtiments

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

● Faible ● Moyen ● Important



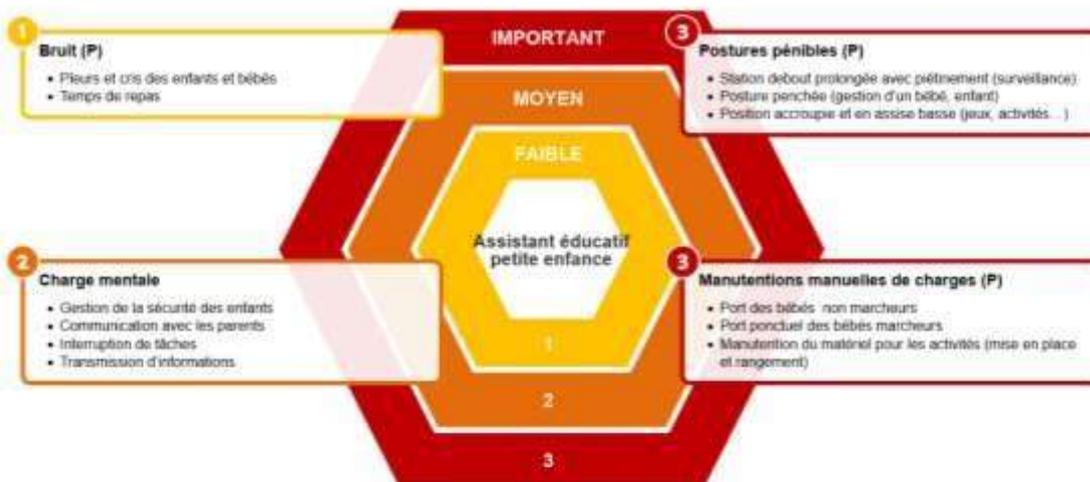
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Assistant éducatif petite enfance

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

● Faible ● Moyen ● Important



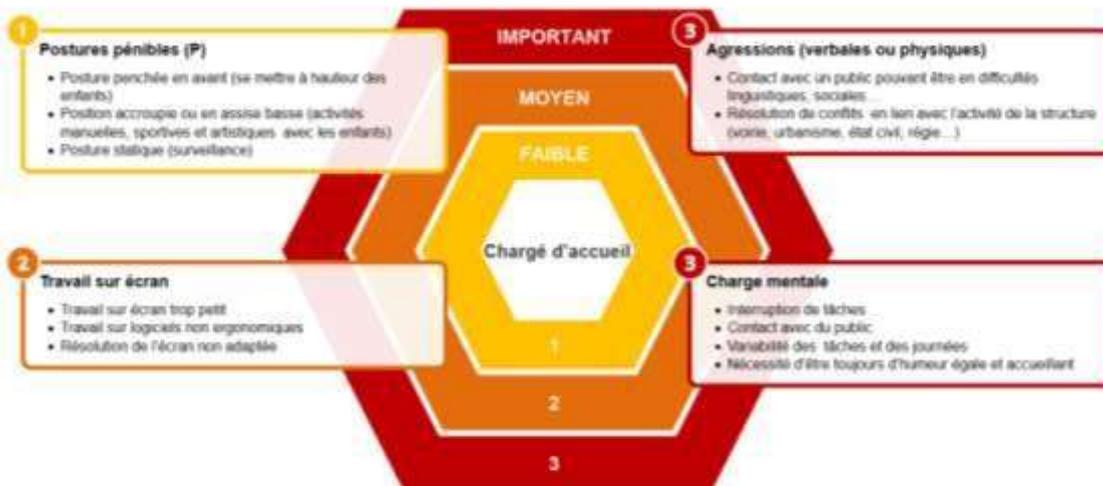
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chargé d'accueil

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

● Faible ● Moyen ● Important



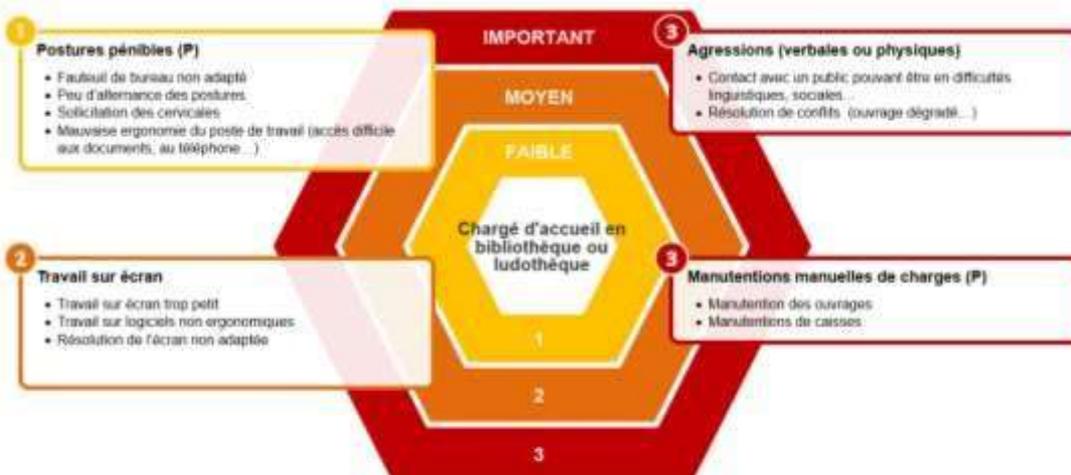
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chargé d'accueil en bibliothèque ou ludothèque

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

● Faible ● Moyen ● Important



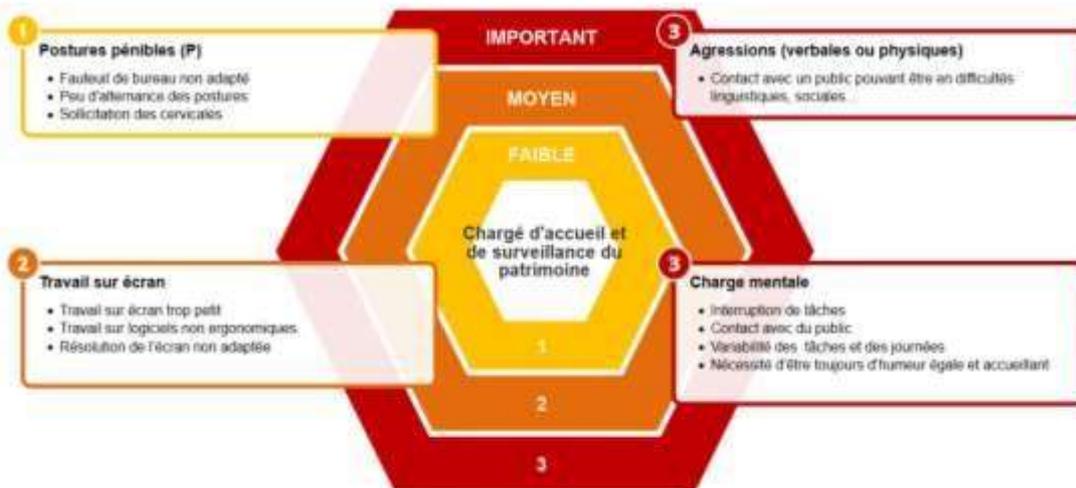
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chargé d'accueil et de surveillance du patrimoine

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

● Faible ● Moyen ● Important



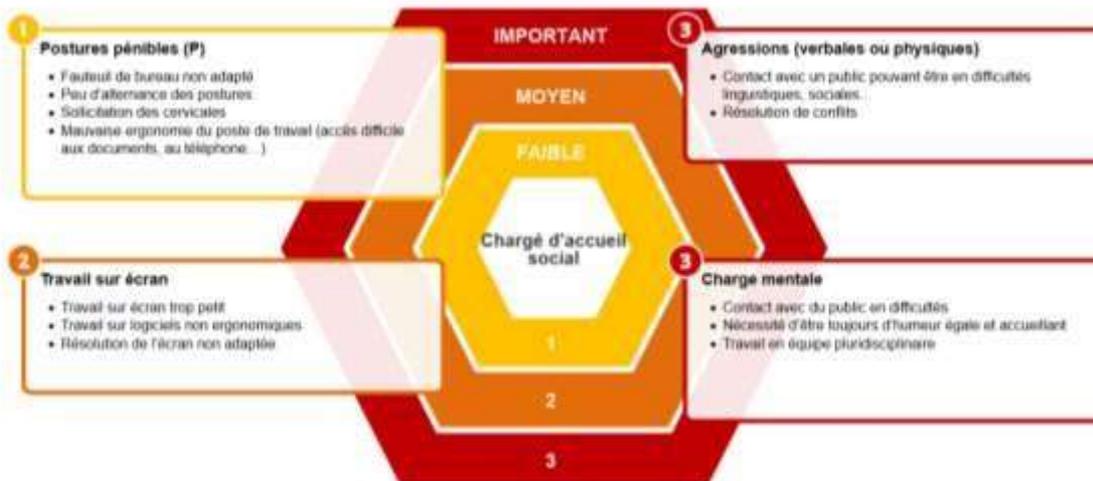
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chargé d'accueil social

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

● Faible ● Moyen ● Important



Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chargé de communication

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



Le décret n° 2011-304 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chargé de création graphique

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



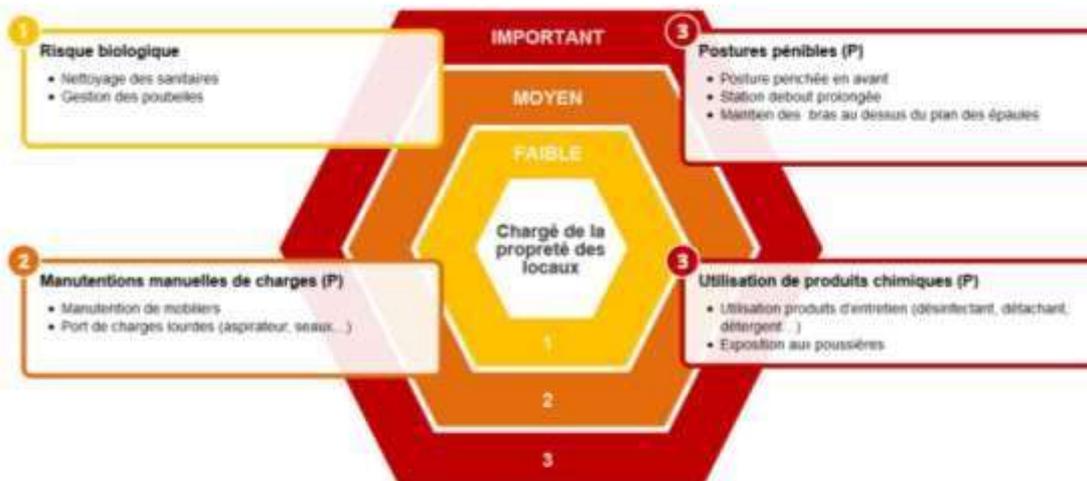
Le décret n° 2011-304 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chargé de la propreté des locaux

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



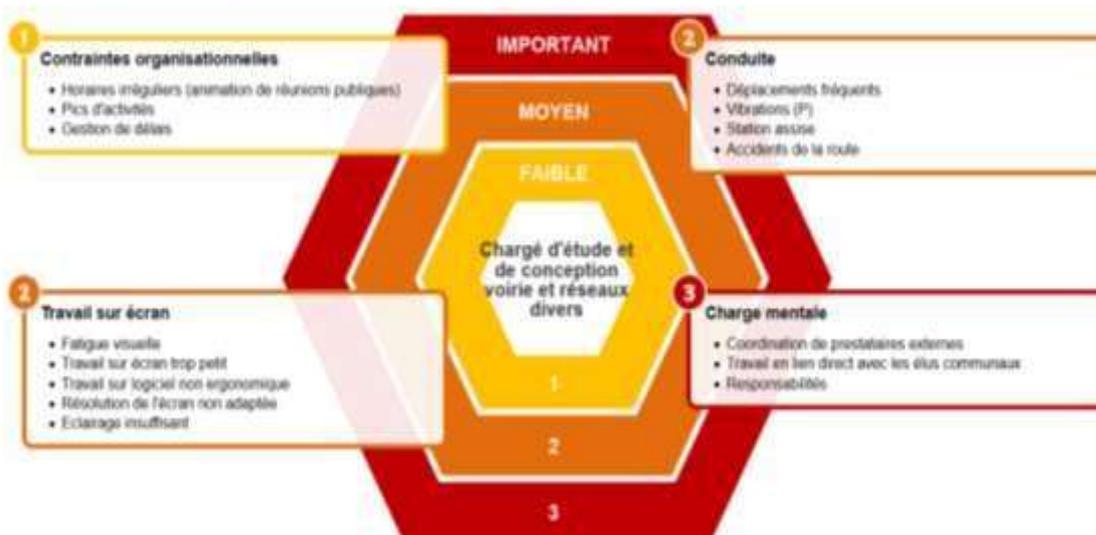
Le décret n° 2011-304 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chargé d'étude et de conception voirie et réseaux divers

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



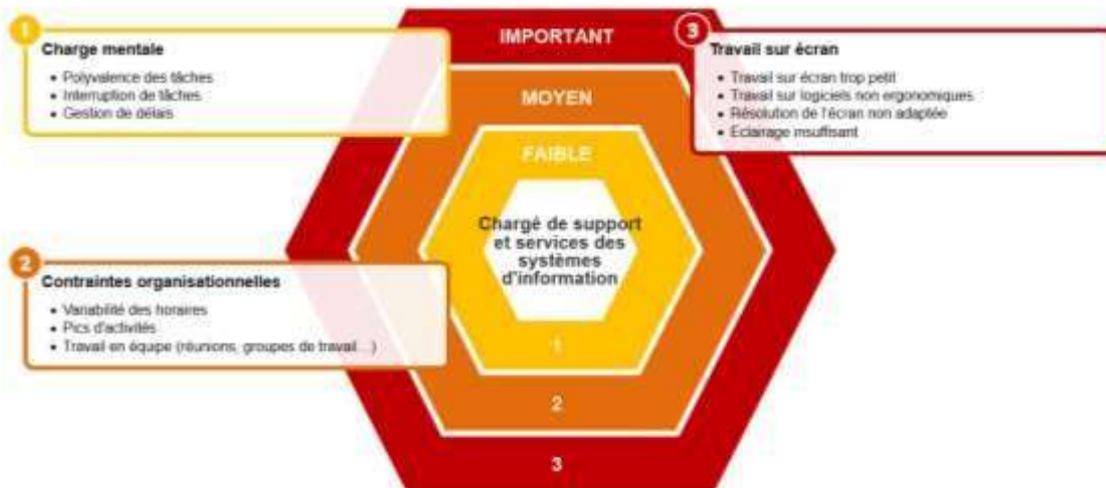
Le décret n° 2011-304 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chargé de support et services des systèmes d'information

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

● Faible ● Moyen ● Important



Le décret n° 2011-394 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chargé du développement territorial

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

● Faible ● Moyen ● Important



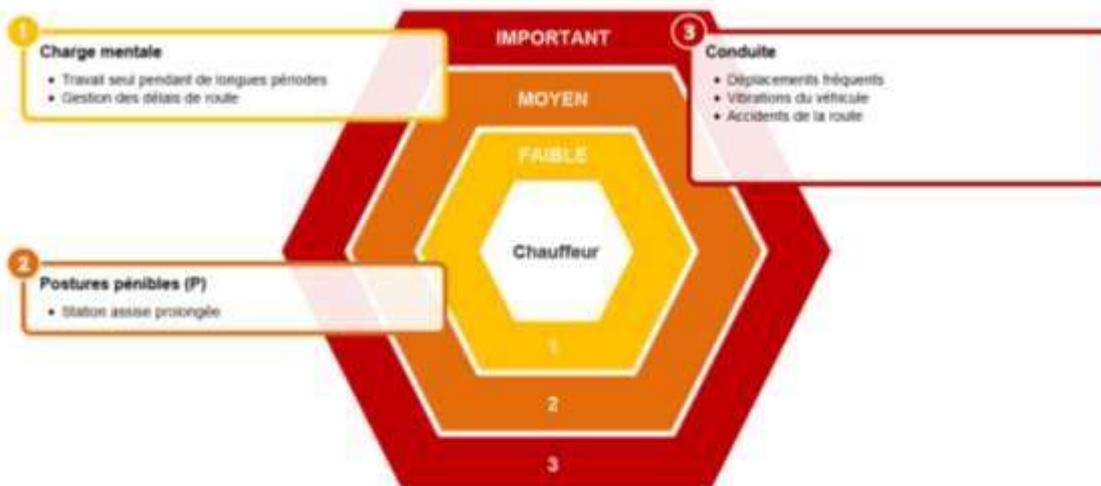
Le décret n° 2011-394 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chauffeur

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



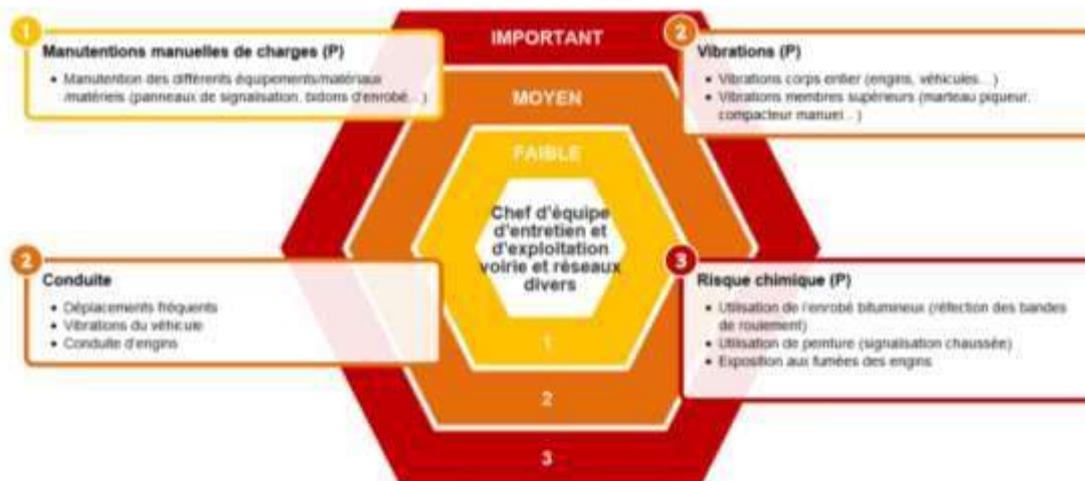
Le décret n° [2011-304](#) cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chef d'équipe d'entretien et d'exploitation voirie et réseaux divers

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



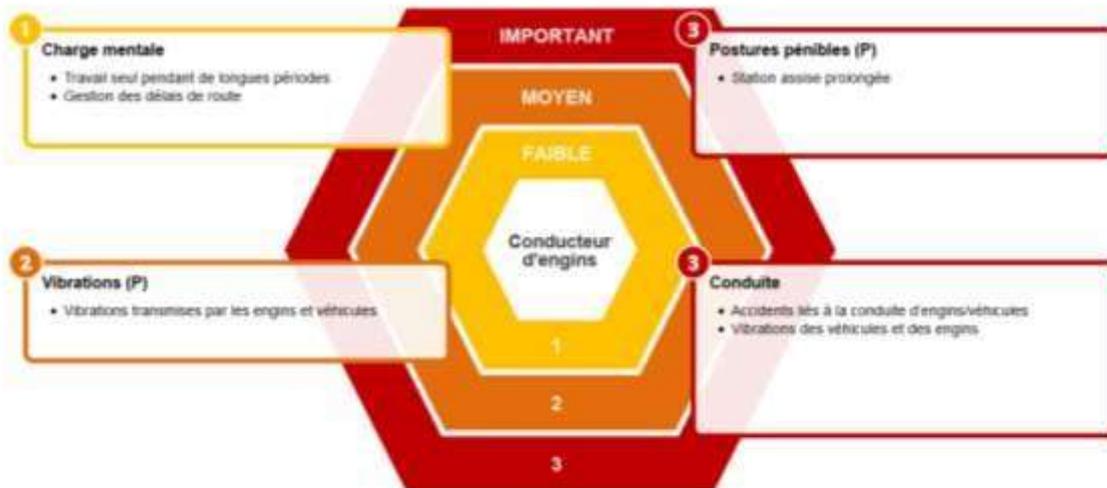
Le décret n° [2011-304](#) cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Conducteur d'engins

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



Le décret n° 2011-204 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Conducteur de transport en commun

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



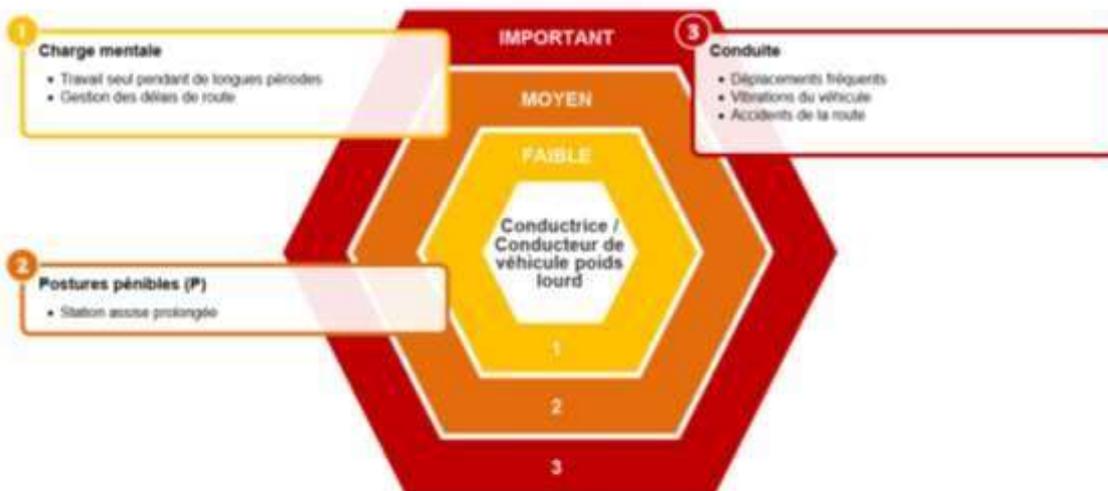
Le décret n° 2011-204 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Conductrice / Conducteur de véhicule poids lourd

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

● Faible ● Moyen ● Important



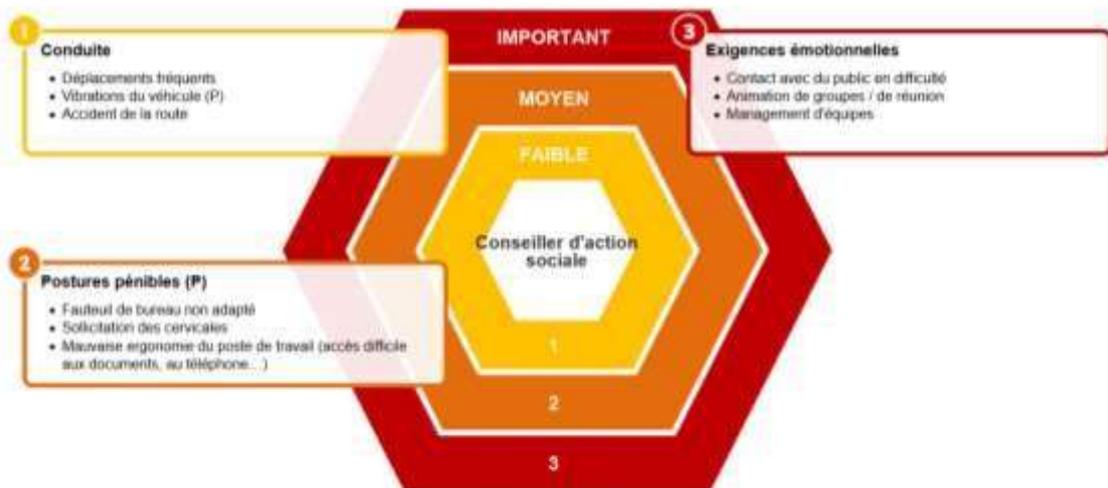
Le décret n° 2011_204 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Conseiller d'action sociale

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

● Faible ● Moyen ● Important



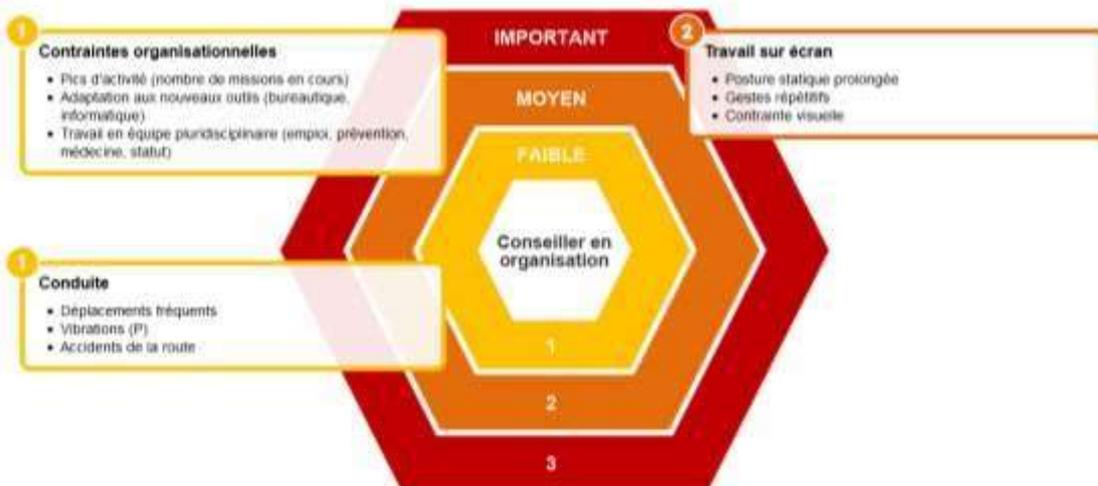
Le décret n° 2011_351 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Conseiller en organisation

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

● Faible ● Moyen ● Important



Le décret n° 2011-254 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Conseiller en prévention des risques professionnels

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

● Faible ● Moyen ● Important



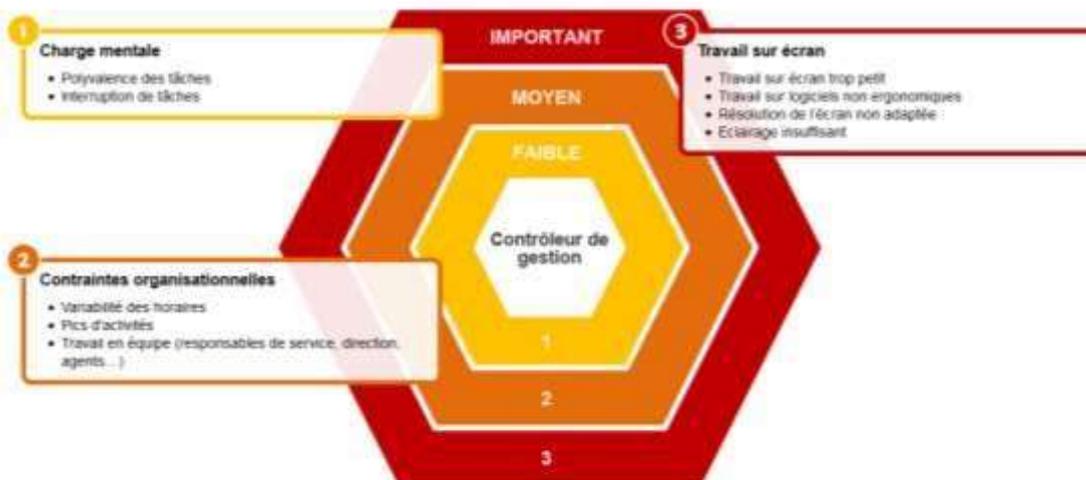
Le décret n° 2011-254 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Contrôleur de gestion

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



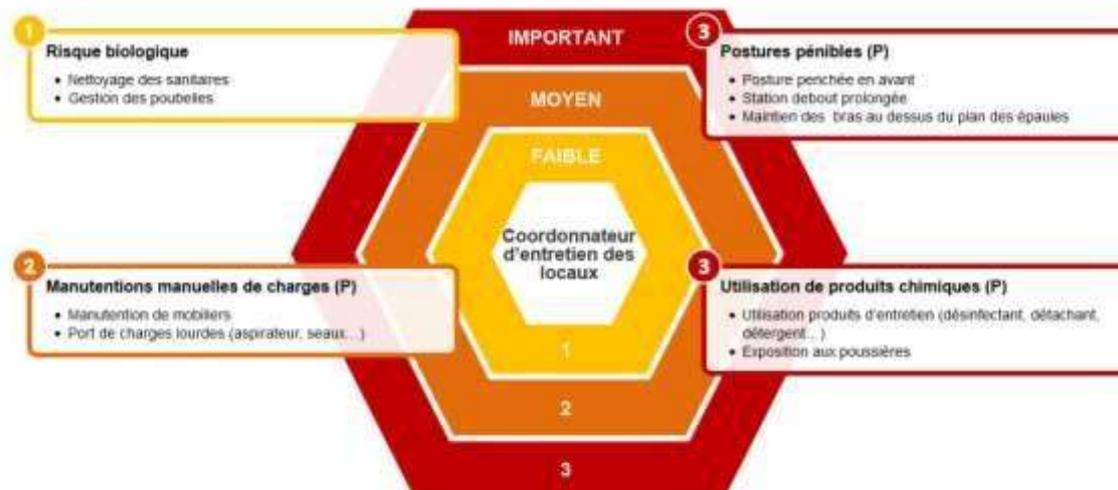
Le décret n° 2011-304 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Coordonnateur d'entretien des locaux

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



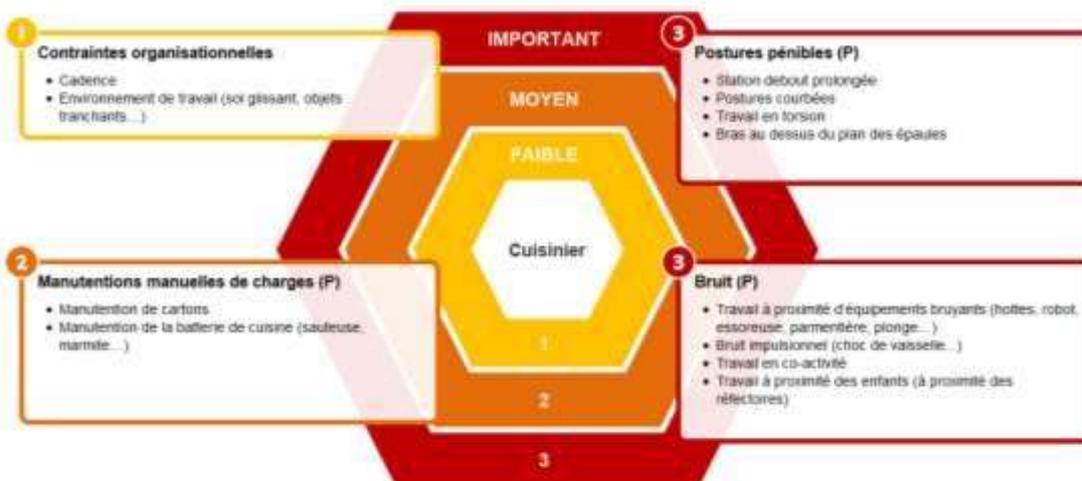
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Cuisinier

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



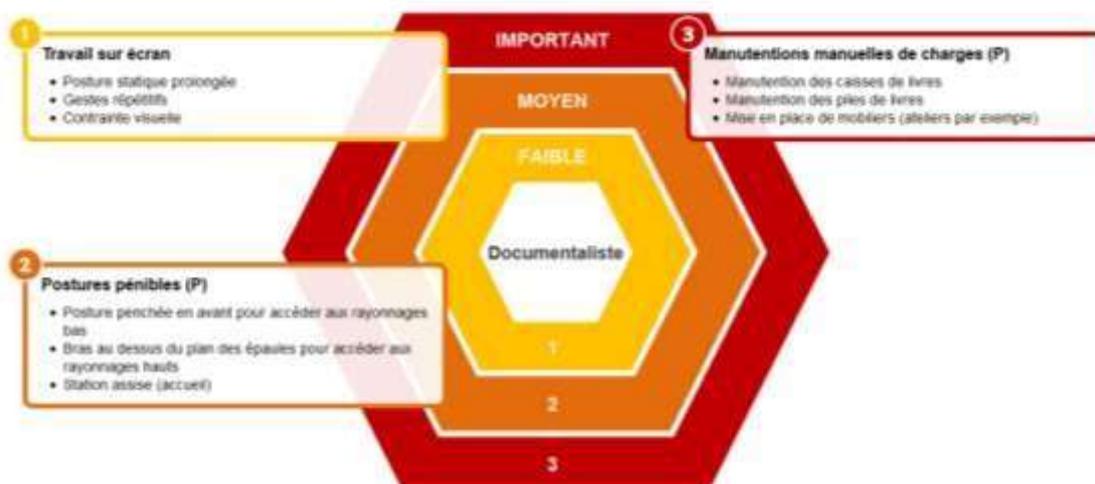
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Documentaliste

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



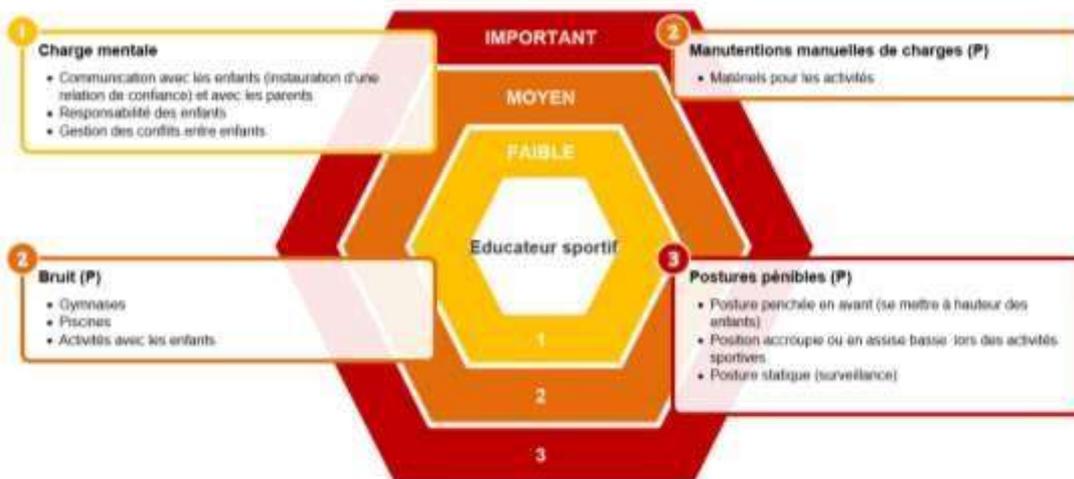
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Educateur sportif

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

● Faible ● Moyen ● Important



Le décret n° 2011-204 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Gestionnaire technique bâtiment

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

● Faible ● Moyen ● Important



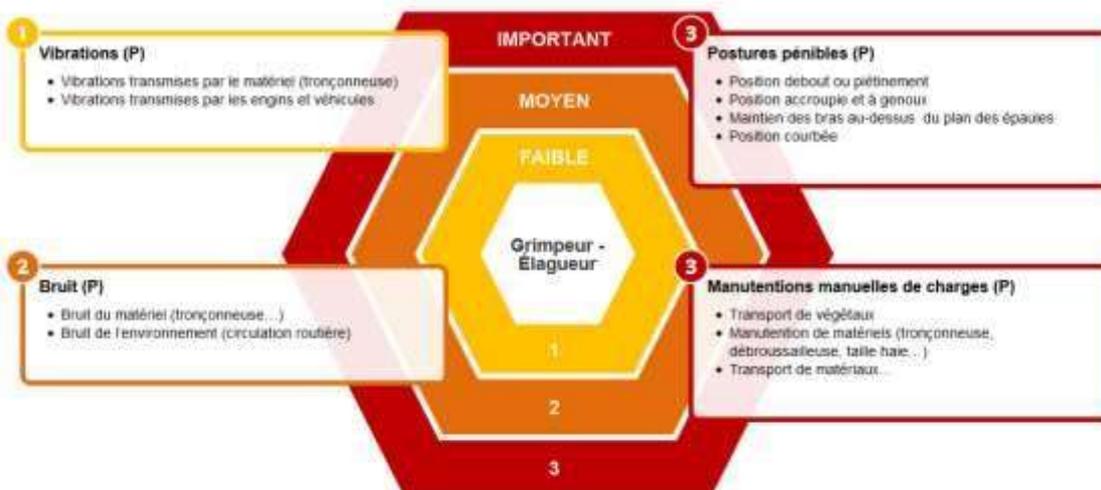
Le décret n° 2011-204 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Grimeur - Élagueur

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



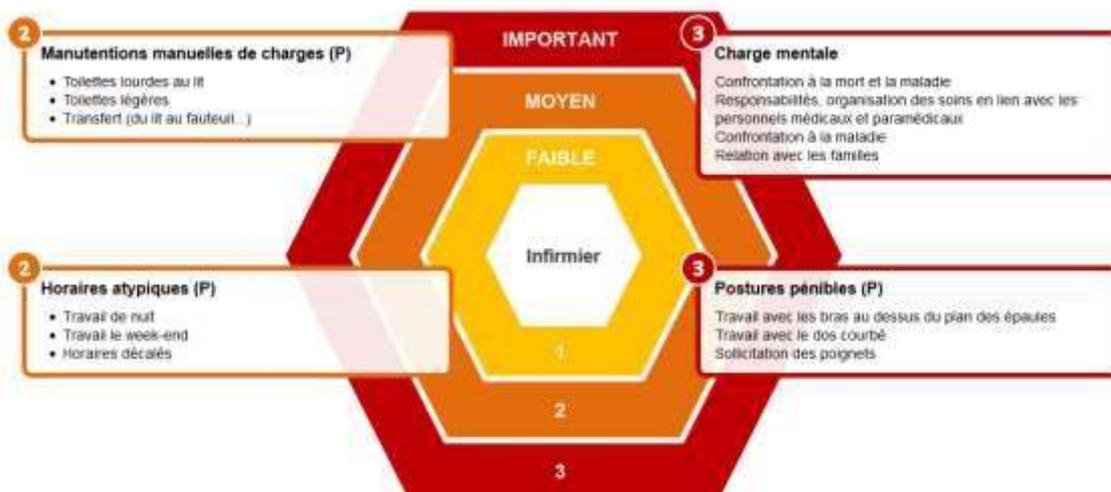
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Infirmier

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



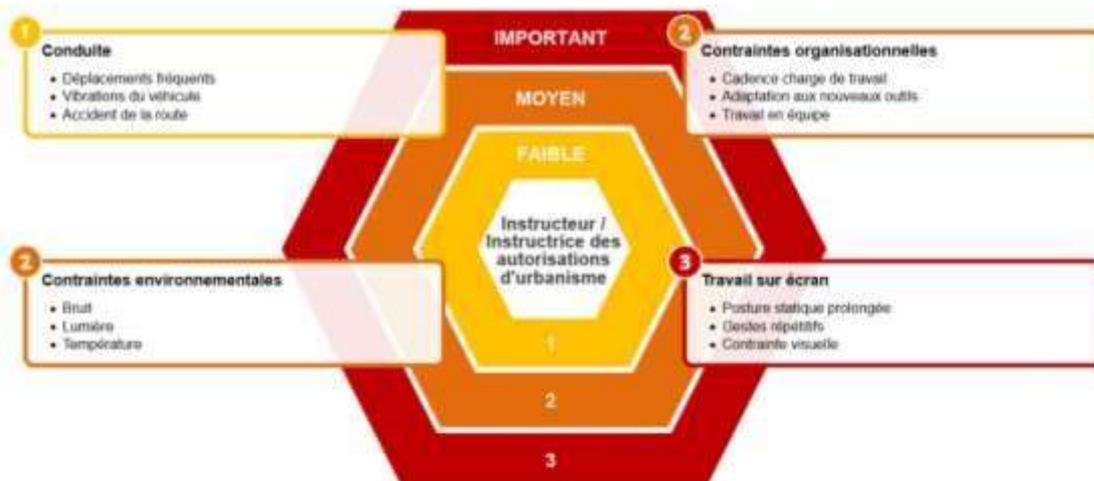
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Instructeur / Instructrice des autorisations d'urbanisme

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



Jardinier

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important

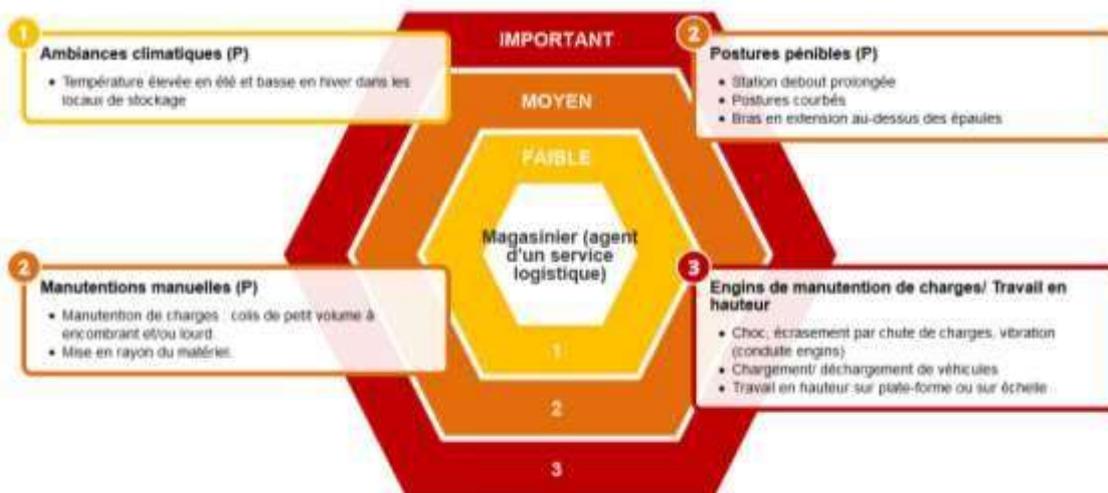


■ Magasinier (agent d'un service logistique)

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



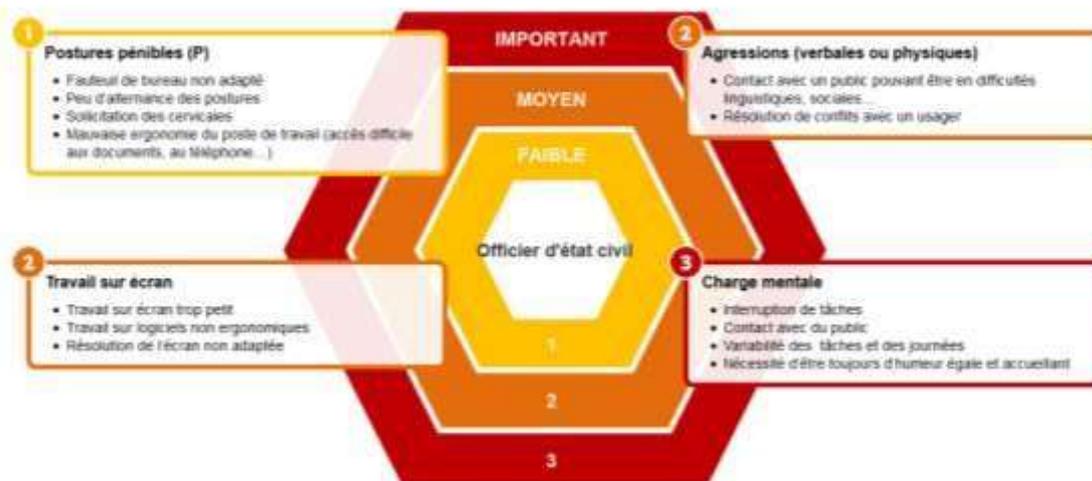
Le décret n° 2011-204 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Officier d'état civil

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



Le décret n° 2011-204 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Opérateur de maintenance des véhicules

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

● Faible ● Moyen ● Important



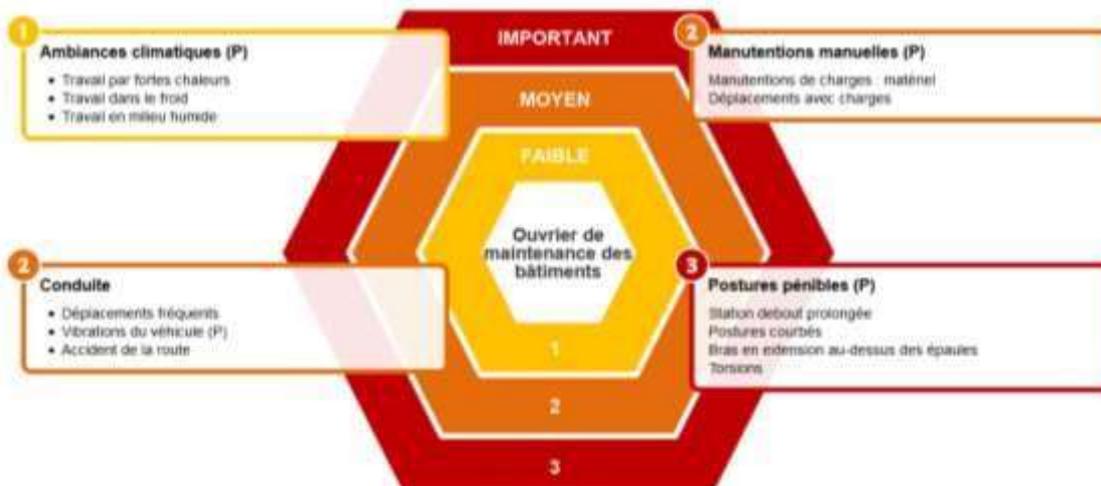
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Ouvrier de maintenance des bâtiments

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

● Faible ● Moyen ● Important



Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Policier municipal

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



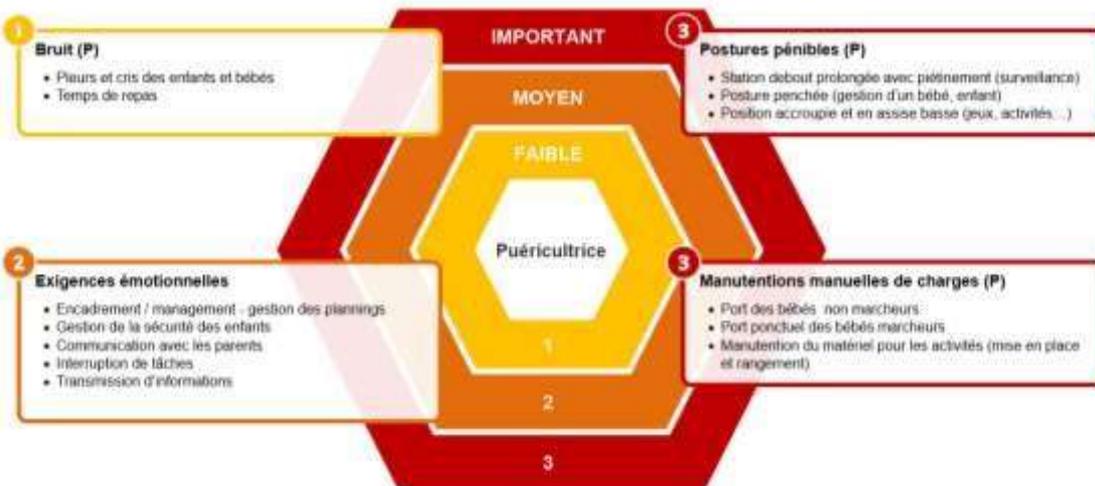
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Puéricultrice

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



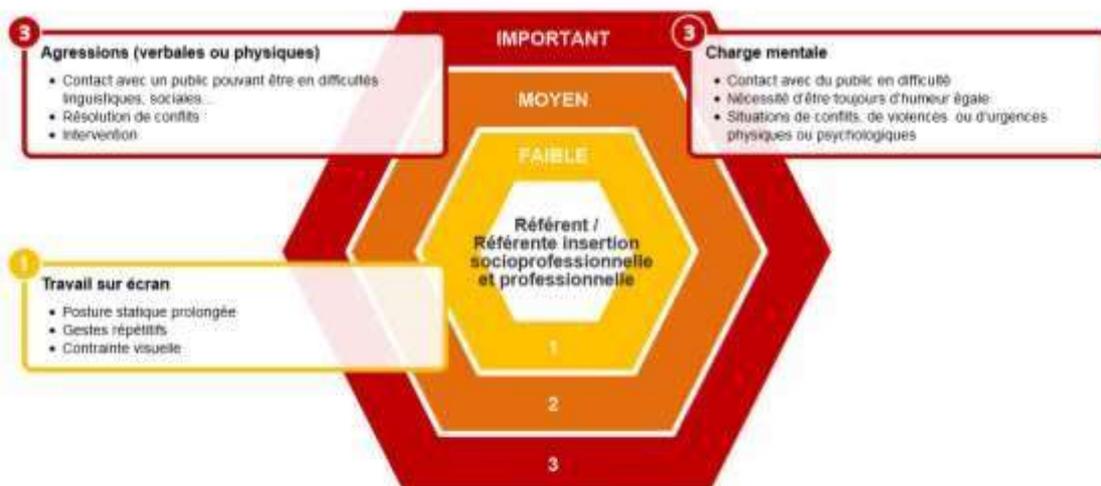
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Référent / Référente insertion socioprofessionnelle et professionnelle

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

● Faible ● Moyen ● Important



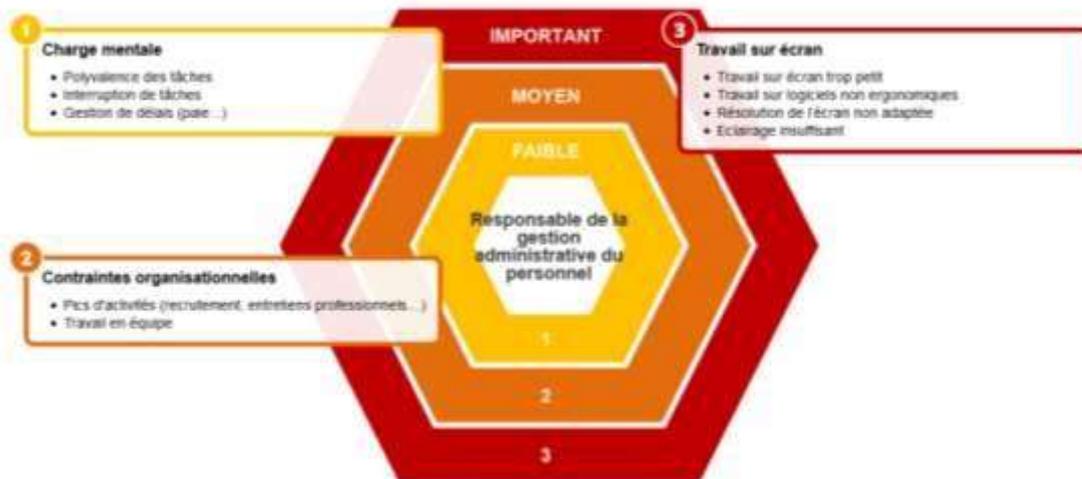
Le décret n° 2011-204 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Responsable de la gestion administrative du personnel

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

● Faible ● Moyen ● Important



Le décret n° 2011-204 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Responsable de structure d'accueil de loisirs

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

● Faible ● Moyen ● Important



Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité
Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P)

■ Responsable de travaux espaces verts

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

● Faible ● Moyen ● Important



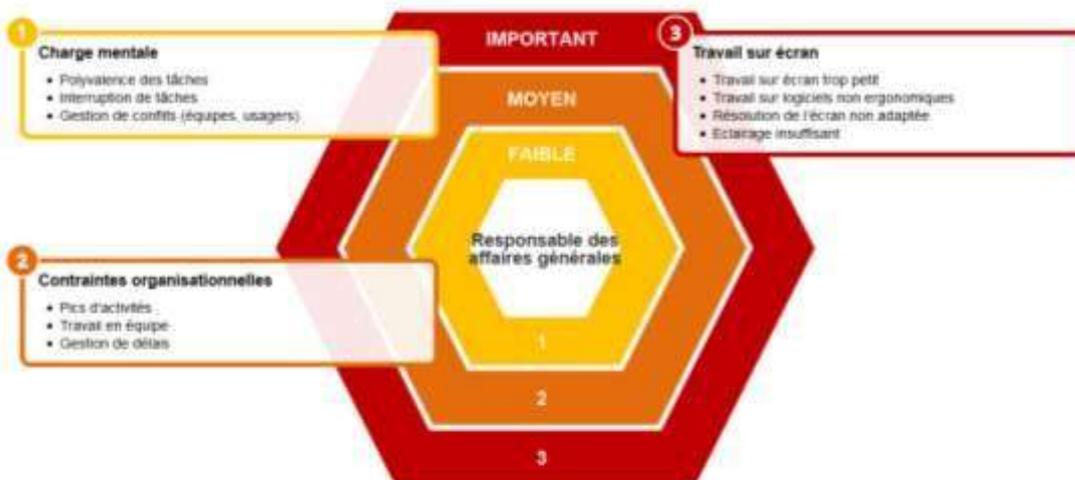
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité
Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P)

■ Responsable des affaires générales

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



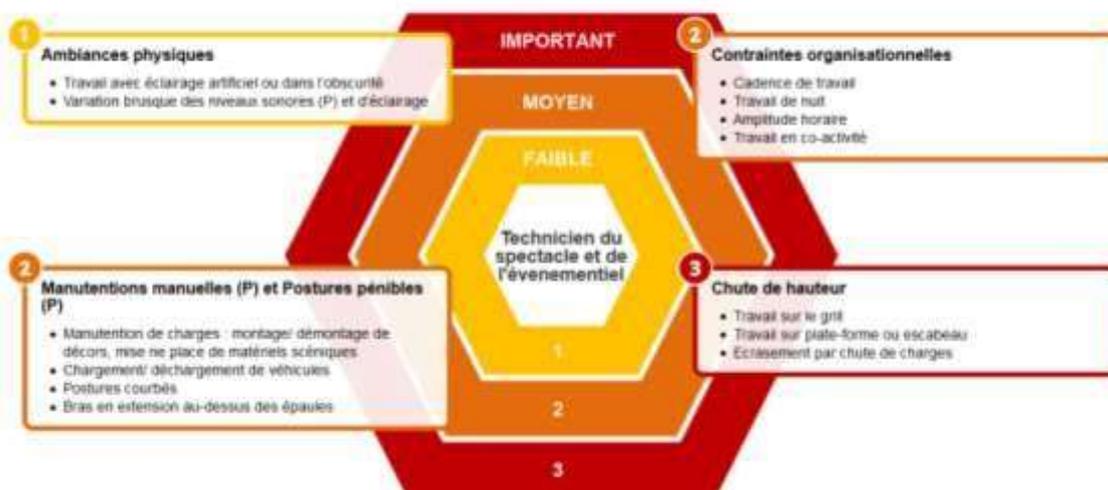
Le décret n° 2011-304 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Technicien du spectacle et de l'événementiel

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



Le décret n° 2011-304 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ **Travailleur social**

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- Faible
- Moyen
- Important



Le décret n° [2011-254](#) cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

DÉCLINAISON DE LA CARTOGRAPHIE DE LA PÉNIBILITÉ AUX PERSONNELS DU PAR FILIÈRE ET CATÉGORIE

▪ Secteur administratif :

➤ **Postures pénibles – Agents et cadres**

Fauteuil de bureau non adapté, Peu d'alternance des postures, Sollicitation des cervicales, Station assise prolongée.

➤ **Travail sur écran - Agents et cadres**

□ Posture statique prolongée, Gestes répétitifs, Contrainte visuelle, Travail sur écran trop petit, Travail sur logiciels non ergonomiques, Résolution de l'écran non adaptée, Eclairage insuffisant, Fatigue visuelle, Mauvaise ergonomie du poste de travail (accès difficile aux documents, au téléphone, photocopieur, imprimante...).

➤ **Contraintes organisationnelles - Agents et cadres**

Cadence charge de travail, Adaptation aux nouveaux outils, Travail en équipe.

➤ **Charge mentale – Agents et cadres**

Interruption de tâches, Variabilité des tâches et des journées, Gestion des délais.

➤ **Sollicitations physiques - Agents et cadres**

Sollicitation des poignets et mains, Port de charge (papier, archives...), Chute de plain-pied, Déplacements, Heurts.

➤ **Aggressions (verbales ou physiques) - discriminations**

Contact avec un public pouvant être en difficultés linguistiques, sociales... Résolution de conflits en lien avec l'activité de la structure (voirie, urbanisme, état civil, régie...)

➤ **Contraintes environnementales**

Bruit, Lumière, Température.

➤ **Circulation**

Déplacements fréquents, Vibrations du véhicule (P), Accidents de la route.

▪ Secteur technique- Agents et cadres :

➤ **Postures pénibles- Adjointes techniques**

Travail avec les bras au-dessus du plan des épaules, Travail en position accroupie ou à genoux (branchements, réparations...), Travail avec le dos courbé, Postures courbées, Travail à genoux, Travail en torsion

➤ **Risque chimique- Adjointes techniques**

Exposition à des produits dangereux, Manipulation de chlore, Utilisation de produits d'entretien (désinfectant, détachant, détergent...), Exposition aux poussières, Manipulation des Déchets Ménagers Spéciaux, Présence de poussières de bois issues des végétaux (plateforme de compostage, broyage des déchets verts...), Poussières issues de déchets, Poussières d'amiante.

➤ **Manutentions manuelles de charges- Adjointes techniques**

Chariot de ménage, Poubelles, Containers, Bidons de produits ménagers, Port des containers, Port des caissettes, Manutention de mobiliers, Port de charges lourdes.

➤ **Bruit**

Bruit des véhicules, des machines et des outils, Travail à proximité des enfants (service).

➤ **Agressions (verbales ou physiques) - discriminations**

Accueil et relations aux usagers, Gestion des attentes.

➤ **Ambiances climatiques**

Travail par fortes chaleurs, Travail dans le froid, Travail en milieu humide.

➤ **Circulation**

Accidents liés à la conduite d'engins/véhicules, Collisions avec un véhicule en circulation, Collisions avec le véhicule de ramassage, Déplacements fréquents, Vibrations du véhicule (P).

➤ **Risque biologique**

Nettoyage des sanitaires, Gestion des poubelles.

➤ **Risques liés aux équipements de travail**

Coupures, chocs, coincements lors de l'utilisation des équipements de travail (marteau, tronçonneuse, meuleuse...).

➤ **Risques pour les personnels des écoles**

organisation complexe avec plusieurs autorités (collectivité, éducation nationale), cadence élevée en cantine.

➤ **Travail sur écran – 360 cadres (A, B et agents de maîtrise) et une part importante des adjointes techniques**

Posture statique prolongée, Gestes répétitifs, Contrainte visuelle, Travail sur écran trop petit, Travail sur logiciels non ergonomiques, Résolution de l'écran non adaptée, Eclairage insuffisant, Fatigue visuelle, Mauvaise ergonomie du poste de travail (accès difficile aux documents, au téléphone, photocopieur, imprimante...).

➤ **Charge - agents et cadres**

Interruption de **mentale** tâches, Variabilité des tâches et des journées, Gestion des délais.

▪ **Secteur social et éducation :**

➤ **Utilisation de produits chimiques – Agents**

Utilisation des produits d'entretien (désinfectant, détachant, détergent...), Exposition aux poussières.

➤ **Manutentions manuelles de charges- Agents**

Matériels pour les activités, Mobilier à déplacer, Enfants (principalement en maternelle).

➤ **Postures pénibles - Agents**

Posture penchée en avant (se mettre à hauteur des enfants), Position accroupie ou en assise basse (activités manuelles, sportives et artistiques avec les enfants), Posture statique (surveillance).

➤ **Postures pénibles**

Fauteuil de bureau non adapté, Peu d'alternance des postures, Sollicitation des cervicales, Mauvaise ergonomie du poste de travail (accès difficile aux documents, au téléphone...).

➤ **Bruit – Agents et cadres**

Cour de récréation, Travail à proximité des enfants (service), Temps de repas, Activités pédagogiques.

➤ **Travail sur écran**

Posture statique prolongée, Gestes répétitifs, Contrainte visuelle.

➤ **Charge mentale – Agents et cadres**

Contact avec du public en difficultés, Nécessité d'être toujours d'humeur égale et accueillant, Travail en équipe pluridisciplinaire.

➤ **Agressions (verbales ou physiques) – Agents et cadres**

Contact avec un public pouvant être en difficultés linguistiques, sociales..., Résolution de conflits.

▪ Secteur médico-social – Agents et cadres :

➤ **Bruit – Agents et cadres**

Pleurs et cris des enfants et bébés, Temps de repas.

➤ **Postures pénibles – Agents**

Station debout prolongée avec piétinement (surveillance), Posture penchée (gestion d'un bébé, enfant), Position accroupie et en assise basse (jeux, activités...).

➤ **Manutentions manuelles de charges – Agents**

Port des bébés non-marcheurs, Port ponctuel des bébés marcheurs, Manutention du matériel pour les activités (mise en place et rangement), Travail avec les bras au-dessus du plan des épaules, Travail avec le dos courbé, Sollicitation des poignets.

➤ **Charge mentale – Agents et cadres**

Gestion de la sécurité des enfants, Communication avec les parents, Interruption de tâches, Transmission d'informations, Relation avec les familles.

➤ **Travail sur écran – Cadre**

Posture statique prolongée, Gestes répétitifs, Contrainte visuelle.

▪ Secteur culturel- Agents et cadres

➤ **Postures pénibles**

□ Posture penchée en avant pour accéder aux rayonnages bas, Bras au-dessus du plan des épaules pour accéder aux rayonnages hauts, Station debout prolongée (piétinement).

➤ **Manutentions manuelles de charges**

Manutention des boîtes à archives, Manutention des piles de documents.

Travail sur écran

- Posture statique prolongée, Gestes répétitifs, Contrainte visuelle.

Risque biologique

Poussière des documents, Mauvaise ventilation du local, Humidité du local.

➤ **Agressions (verbales ou physiques)**

Contact avec un public pouvant être en difficultés linguistiques, sociales..., Résolution de conflits (ouvrage dégradé...).

▪ **Secteur sportif – Agents et cadres :**

➤ **Manutentions manuelles de charges**

Matériels pour les activités.

➤ **Postures pénibles**

Posture penchée en avant (se mettre à hauteur des enfants), Position accroupie ou en assise basse lors des activités sportives, Posture statique (surveillance).

➤ **Bruit**

Gymnases, Piscines, Activités avec les enfants

➤ **Charge mentale**

Communication avec les enfants (instauration d'une relation de confiance) et avec les parents, Responsabilité des enfants, Gestion des conflits entre enfants.

▪ **Secteur animation :**

➤ **Manutentions manuelles de charges- Agents et cadres**

Matériels pour les activités, Mobilier à déplacer, Enfants (principalement en maternelle).

➤ **Bruit - Agents et cadres**

Cour de récréation, Temps de repas, Activités pédagogiques, Gymnases, Piscines, Activités avec les enfants.

➤ **Postures pénibles - Agents et cadres**

Posture penchée en avant (se mettre à hauteur des enfants), Position accroupie ou en assise basse (activités manuelles, sportives et artistiques avec les enfants), Posture statique (surveillance).

➤ **Charge mentale - Agents et cadres**

Communication avec les enfants (instauration d'une relation de confiance) et avec les parents, Responsabilité des enfants, Gestion des conflits entre enfants, Inscription dans un projet pédagogique.

➤ **Travail sur écran**

Posture statique prolongée, Gestes répétitifs, Contrainte visuelle.

▪ **Cadres A, B et agents de maîtrise :**

➤ **Charge mentale**

Charge de travail difficilement planifiable.

➤ **Contraintes organisationnelles**

▪ Horaires irréguliers (animation de réunions publiques), Pics d'activités

▪ Gestion de délais, Coordination de prestataires externes, Travail en lien direct avec les élus, Responsabilités, Gestion de délais, Adaptation aux nouveaux outils, Management d'équipes, Gestion des plannings, Situations de conflits, de violences ou d'urgences physiques ou psychologiques, Horaires irréguliers et amplitude variable.