

PROPOSITION DE REGLEMENT DES SUJETIONS PARTICULIERES

AU SEIN DES ADMINISTRATIONS TERRITORIALES REMOIS

VOLET CUGR

MARS 2021

- Sommaire -

Glossaire

Préambule

I/ Les sujétions particulières

- 1) L'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001
- 2) Précisions jurisprudentielles
- 3) Précisions ministérielles
- 4) L'avis de juristes

II/ Observation de la pénibilité du travail au sein des Administrations territoriales rémoises

- 1) Sources générales
- 2) Sources sur la Fonction publique territoriale
- 3) Sources internes aux Administrations territoriales rémoises
- 4) Cartographie par métier et fonctions
- 5) Déclinaison de la cartographie de la pénibilité aux personnels du Grand Reims par filière et catégorie avec indication des effectifs concernés

III/ Reconnaissance de la pénibilité du travail au sein des Administrations territoriales rémoises par le dispositif des sujétions particulières

- 1) Pénibilité commune
- 2) Pénibilité liée à l'âge

Annexes

Annexe 1 - Cartographie par métier et fonctions

Annexe 2 - Déclinaison de la cartographie de la pénibilité aux personnels du Grand Reims par filière et catégorie avec indication des effectifs concernés

Bibliographie succincte

Glossaire

ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de travail

CDC : Caisse des Dépôts et Consignations

CDG 31 : Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute Garonne

CIG Petite Couronne : Centre Interdépartemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (92, 93 et 94)

CSFPT : Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale

DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques du Ministère du Travail

DGAFP : Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique

DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

FNDCG : Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

IGAS : Inspection Générale des Affaires Sociales

INRS : Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

OST : Observatoire Social Territorial

RASSCT : Rapport annuel santé, sécurité, conditions de travail

RPS : Risques Psycho - Sociaux

PROPOSITION CGT ET UFICT CGT GRAND REIMS

Préambule

Dans le cadre de l'article 47 de la loi dite de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les administrations territoriales rémoises ont organisé une série de réunions techniques sur le temps de travail entre la DRH et les organisations syndicales.

Ces réunions techniques ont été suivies de rencontres avec l'autorité territoriale et les représentants des personnels, dont une grande part s'est mobilisée socialement en s'emparant du sujet du temps de travail, notamment sous l'angle de la pénibilité.

Après un dialogue social intense et de qualité, la reconnaissance de la pénibilité du travail par le dispositif des sujétions particulières (Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001) a fait l'objet d'un consensus.

Celui-ci a donné lieu à un protocole relevant de l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique qui autorise les autorités administratives et territoriales et les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires à conclure et signer des accords.

Ce protocole se matérialise par un règlement des sujétions particulières au sein des administrations territoriales. Sont concernées uniquement les sujétions liées à la pénibilité du travail et non celles liées aux cycles de travail.

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

Cette reconnaissance de la pénibilité du travail ne saurait exonérer les administrations territoriales rémoises 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.

La date d'effectivité du présent règlement est le 1^{er} janvier 2022.

I/ 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.

1) 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, en page 53 qu'il existe « *deux types de sujétions particulières : celles liées à la pénibilité des tâches accomplies et celles liées aux horaires atypiques dans l'organisation du travail* ».

Le présent règlement ne traite que des sujétions particulières à la pénibilité.

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) ».*

Le présent règlement s'inscrit 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.

2) Précisions jurisprudentielles

La mise en œuvre de cette dérogation semble cependant être interprétée de manière restrictive par le juge administratif.

Ainsi, la Cour administrative d'appel de Paris a pu annuler la délibération d'un Conseil général mettant en place une réduction du temps de travail tout en maintenant des « *jours de repos ne relevant pas du régime général et attribués localement en raison de sujétions ou de spécificités historiques antérieures* » (CAA Paris, 31 décembre 2004, n° 03PA03671).

Pour la Cour, il apparaît que collectivité n'avait apporté dans sa délibération d'octobre 2001 « *aucune précision sur l'ampleur et les modalités de la réduction du temps de travail, sur la nature des missions et des rythmes de travail pris en compte, ni même sur les catégories d'agents concernés, et se borne à renvoyer à une note de service le soin de définir les conditions d'application de cette réduction de la durée du travail* ».

A contrario, il pourrait sembler envisageable de définir, au sein d'une 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.

3) Précisions ministérielles

Le 28 mars 2017, le Ministre de la Fonction publique publiait une circulaire relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. Cette circulaire formalise un plan d'action pluriannuel autour de cinq axes : le pilotage de la santé au travail, la médecine de prévention, la prévention des

risques professionnels et la prise en compte de la pénibilité, la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée. Elle vise notamment à prévenir l'usure professionnelle, limiter et suivre les expositions aux facteurs de pénibilité

Une réponse ministérielle du 26 octobre 2017 a admis que le conseil municipal fixe le cycle de travail d'un agent chargé du gardiennage d'une salle destinée à la location pour les fêtes et les mariages, sur la base des samedis et dimanches, en veillant au respect des 1607 heures et, s'il y a lieu, en réduisant sa durée annuelle de travail (QE n°1135 JO Sénat du 26 octobre 2017).

4) 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.* »

II/ Observation de la pénibilité du travail au sein des Administrations territoriales rémoises

Pour observer la pénibilité du travail au sein des Administrations territoriales rémoises, il convient de faire appel à diverses sources.

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.

Au demeurant, ces derniers mois sont apparues de nouvelles formes de pénibilités liées à la pandémie de Covid et à la mise en œuvre du télétravail.

En décembre 2020, l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) a d'ailleurs publié un guide intitulé « *Le télétravail : quels risques ? Quelle prévention ?* ».

L'ensemble des phénomènes et processus « pénibilité » décrits par l'ANACT et l'INRS sont en œuvre au sein des Administrations territoriales rémoises.

2) Sources sur la FPT

2.1) 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 ;
- 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 périmètrent 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

- **des 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 ; Les 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.
- **d'autres activités dont l'usure professionnelle peut apparaître plus transverse ou moins lisible** : les activités et certains métiers en interface avec le public ; une

progression de la souffrance au travail et des RPS pour certains cadres et agents de tous domaines professionnels. Ce du fait d'une sur activité 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...

2.2) 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 piétinement	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	81,3
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, acoréditation 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 les administrations territoriales rémoises.

2.3) 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) – 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 ».*

2.4) 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 altérés 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'ensuit 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-organisation-ergonomie/ergonomie-au-poste-de-travail/la-prevention-des-risques-professionnels-des-seniors>

3) Sources internes aux Administrations territoriales rémoises

3.1) Le bilan social 2019

Les données ci-dessous qui en sont extraites permettent d'objectiver l'état de santé des personnels des administrations territoriales qui découle pour partie de la pénibilité du travail.

Maladie

	Nombre de jours d'arrêt	Nombre d'agents concernés	Nbre moy. de jours d'absence / agent
Arrêts maladie ordinaire	19 723	660	29,9
Longues maladies	2 522	10	252,2
Maladies longue durée	1 504	6	250,7
Grave maladie	576	2	288,0

Comité médical

Nombre de saisine toutes maladies confondues	:	61 agents
Nombre de dossiers en cours	:	38

Accidents de travail, de trajet et maladies professionnelles

	Accidents de travail	Accidents de trajet	Maladies professionnelles
Avec arrêt	51	7	2
Sans arrêt	14	5	2
Total	65	12	4
Nombre de jours d'arrêt	2 219	203	852
Dont reliquats	626		820
Dont rechutes			
Nombre moyen de jours d'arrêt	31	41	
Taux de fréquence	31,96		
Taux de gravité	1,37		

La Commission de réforme a été saisie pour 12 dossiers

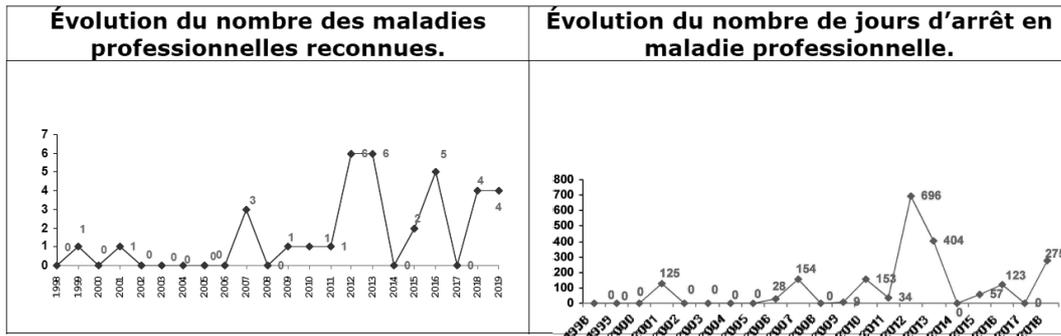
3.2) Le RASSCT 2019

Il en va de même pour le RASSCT.

c. Maladies professionnelles

SERVICE	LIBELLE AFFECTION	N° tableau	Jours arrêt	Avis favorable	
				OUI	NON
Pôle Nord Champenois 416121	Canal carpien bilatéral	57 C		X	
Pôle Nord Champenois 416121	Epicondylite bilatérale	57 B		EN COURS	
Pôle Nord Champenois 416881	Canal carpien bilatéral	57 C		X	
Pôle Beine Bourgogne 415894 Sécurité sociale	Epicondylite droite	57 B	18	X	
Pôle Vallée de la Suipe 417073 Sécurité sociale	Epicondylite droite	57 B		EN COURS	
Pôle Vesle et Coteaux 416032 Sécurité sociale	Sciatique par hernie discale	98			X
Voirie Circulation 416752	Canal carpien droit	57 C	14	X	
Pôle Rives de la Suipe 417168	Epicondylite gauche	57 C		EN COURS	
Pôle Déchets EST 416611	Discopathie	HT		EN COURS	
DSIT 402301 Sécurité Sociale	Canal carpien droit	57 C		EN COURS	
Vie institutionnelle 404055	Epaule capsulite droite	57 A		EN COURS	
Jours d'arrêt de l'année en cours				32	
Reliquat des dossiers antérieurs				820	
Rechutes				0	
Dossiers instruits en 2019 : 11 dont 6 en cours, un dossier refusé.	Total des jours d'arrêt en 2019			852	

Le reliquat des dossiers antérieurs concerne trois dossiers de maladie professionnelle dont une reconnue en 2011, et la seconde en 2015.



Pathologies rencontrées	De 1998 à 2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL
Epitrochléalgie (coude)	57B	1													1
Epicondylite (coude)	57 B	2					1				1	2	1		7
Canal carpien (poignet)	57 C	4	2		1		1	5		2	4		1	3	23
Affection du rachis lombaire	97/98	4	1			1	1								8
Lésion méniscale	79/57 D	2					2								4
Cancer broncho-pulmonaire	30 bis							1							1
Maladies Hors tableaux		1					1						1		3
TOTAL		14	3	0	1	1	1	6	6	0	2	5	0	4	47

Nombre d'heures travaillées : 1 595 782

	2018	2019
Accidents du travail déclarés :	73	77
Taux de Fréquence :	33,91	31,96
Indice de fréquence :	35	32
Taux de gravité :	0,99	1,37

ACCIDENTS DE SERVICE		
	Travail : 65	Trajet : 12
Avec arrêt	51(16F- 35H)	7(4F-3H)
Sans arrêt	14 (5F- 9H)	5(4F-1H)
Registre infirmerie	37 (12 F-25 H)	5 (5 F)
Nombre de jours perdus		
Accidents de l'année	1593	203
Reliquats	626	/
Rechute	/	/
Total	2219	203
Total jours perdus	2422	

Durée moyenne d'un accident avec arrêt de l'année		
Travail : 31	Trajet : 29	
(19 j en 2018)	(22,5 en 2018)	

MALADIES PROFESSIONNELLES DECLAREES EN 2019
 Nombre de dossiers : 4 dossiers favorables (3 F-1 H), 1 dossier défavorable (1 H), 6 dossiers en cours (5 F-1 H).
 Total des jours d'arrêt : 852 jours d'arrêt dont 820 relatif à des maladies professionnelles antérieures soit 32 jours en 2019.

COUT GENERAL des ACCIDENTS et des MALADIES		
Cotisation Assurance (0,90)		247 161 €
Cotisation Sécurité Sociale (3,54)		277 869 €
Cotisation Sécurité Sociale AREF (2,22)		12 €
Cotisation CNRACL pour A.T.I. (0,40)		109 695€
TOTAL		634 737 €
Traitements + Charges Patronales		207 133 €
TOTAL		841 870 €
Coût moyen/Accident et Maladie Pro	(2018 : 3907 €)	3 908 €
Coût moyen/journée d'arrêt	(2018 : 175 €)	127 €

3.3) Le DUERP

INACCESSIBLE AUX REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU CHSCT.

Or le Document Unique d'évaluation des risques professionnels doit être tenu à disposition :

- du CT / CHSCT,
- des représentants du personnel,
- des agents qui doivent être tenu informés de la mise à disposition du document unique.
De même la création d'un nouveau poste doit être suivie d'une mise à jour du document unique, chaque nouvel agent d'une structure doit être informé dès son arrivée de la fiche d'évaluation des risques de son poste et du document unique en général,
- du médecin de prévention,
- de l'ACFI,
- de l'inspecteur du travail,
- et du conseiller / assistant de prévention.

Ce en contradiction avec le décret 2001 – 1016 du 5 novembre 2001, selon lequel les employeurs territoriaux ont obligation de réaliser et de mettre à jour annuellement le « Document Unique ». L'article R230-1 du code du travail précise Le document mentionné au premier alinéa du présent article est tenu à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des instances qui en tiennent lieu, des délégués du personnel ou, à défaut, des personnes soumises à un risque pour leur sécurité ou leur santé, ainsi que du médecin du travail.

3.4) Le déficit structurel de la PSC - Collecteam 2021

Depuis son instauration en 2015, le contrat collectif de prévoyance entre les administrations territoriales rémoises et Collecteam est caractérisé par un déficit structurel de 1 616 556 €.

Sur la période 2015 – 2019, le contrat collectif de frais de santé prévoyance entre les administrations territoriales rémoises et Collecteam présente un déficit de 1 053 034 €.

Ces deux déficits cumulés atteignent 2 669 590 € et traduisent l'état de santé des personnels lié notamment à la pénibilité au travail.

3.5) Le diagnostic RPS réalisé en 2015 par Puzzle Concept

En 2015, le cabinet Puzzle Concept a réalisé un diagnostic RPS des administrations territoriales rémoises. Il a montré une augmentation très importante des pathologies RPS de 2009 à 2014, engendrée notamment par une rupture du pacte psychologique entre l'employeur et les agents.

Le diagnostic de Puzzle concept aurait pu reprendre la citation Le non-respect de règles éthiques fondamentales ruine les conditions d'Émile DURKHEIM (in *Le suicide*, (1^{re} édit. 1897), Paris, PUF, 2002) : « Le non-respect de règles éthiques fondamentales ruine les conditions de possibilité du sens et de l'engagement. Un clientélisme systématique, une fraude ou un harcèlement non reconnus, créent une situation d'anomie, « un état de

désorganisation, de déstructuration d'un groupe, d'une société, dû à la disparition partielle ou totale des normes et des valeurs communes à ses membres ».

Ou encore un constat établi par l'OST, « Pour les agents exposés, cette absence de normes patente affaiblit tout l'édifice institutionnel et s'avère particulièrement destructrice » (« Réenchanter le quotidien : le sens de l'action publique n°20, 2018 – OST).

Si les causes de cette situation ont disparu, l'absence de projet d'administration et de projet de territoire, notamment après la création du Grand Reims pèsent aujourd'hui sur les agents et cadres.

4) Cartographie de la pénibilité par métier et fonctions

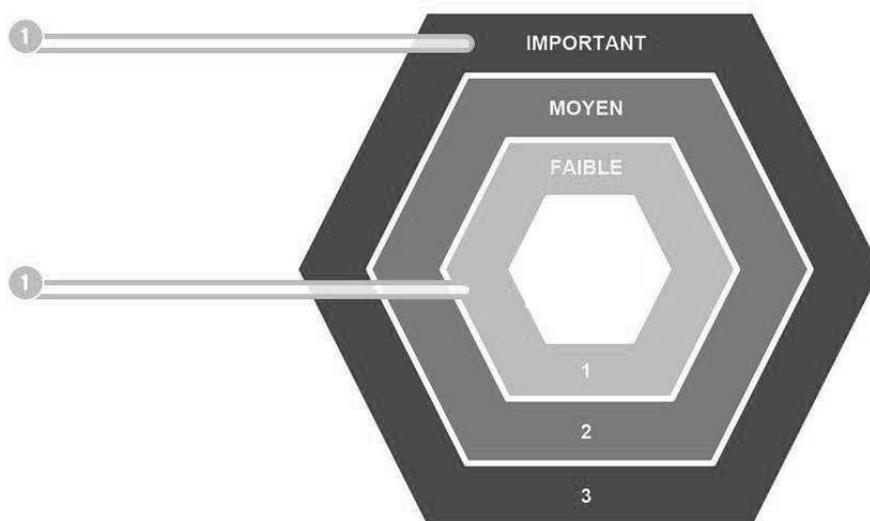
Sur la base de ces divers éléments et afin d'objectiver la pénibilité du travail au sein des administrations territoriales rémoises, une cartographie de la pénibilité par métier et fonctions. Elle figure en annexe.

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.

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).

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 :

- 4 -Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
- 5 Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
- 6 Les températures extrêmes ;
- 7 Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;

Au titre de certains rythmes de travail :

- 8 - Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
- 9 - Le travail en équipes successives alternantes ;
- 10 - 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.

Sur la grille, ceux-ci se voient accolés de la lettre (P).

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.mobilites-fpt.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.

5) Déclinaison de la cartographie de la pénibilité aux personnels du Grand Reims par filière et catégorie avec indication des effectifs concernés

En s'appuyant sur la précédente cartographie de la pénibilité par métier et fonctions et sur l'état des personnels au 11 mars 2011, un tableau des pénibilités du personnel du Grand Reims par filière et catégorie avec indications des effectifs concernés a été élaboré. Il figure également en annexe.

III/ Reconnaissance de la pénibilité du travail au sein des Administrations territoriales rémoises par le dispositif des sujétions particulières

Considérant les métiers et fonctions des agents des administrations territoriales rémoises, 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 des administrations territoriales rémoises, 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 des administrations territoriales
- La pénibilité liée à l'âge des agents des administrations territoriales

1) La pénibilité commune et propre à tous les métiers des agents des administrations territoriales

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	1h05	56h / 8 jours
Cadre à 37h30	1h10	60h/ 8 jours

2) La pénibilité liée à l'âge des agents des administrations territoriales

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 15 ans	16 minutes	2 jours
A partir de 20 ans	24 minutes	3 jours
A partir de 25 ans	32 minutes	4 jours
A partir de 30 ans	40 minutes	5 jours

Ventilation par âge et par sexe

Tranche d'âge	Femmes	%	Hommes	%	Total
60 ans et plus	59	7,7%	37	6,3%	96
55 ans - 59 ans	110	14,4%	88	15,0%	198
50 ans - 54 ans	129	16,9%	77	13,1%	206
45 ans - 49 ans	149	19,5%	122	20,8%	271
40 ans - 44 ans	115	15,0%	84	14,3%	199
35 ans - 39 ans	101	13,2%	78	13,3%	179
30 ans - 34 ans	63	8,2%	58	9,9%	121
25 ans - 29 ans	33	4,3%	33	5,6%	66
20 ans - 24 ans	6	0,8%	9	1,5%	15
19 ans et moins	0	0,0%	1	0,2%	1
Total	765	100,0%	587	100,0%	1 352

Bilan social 2019, page 11

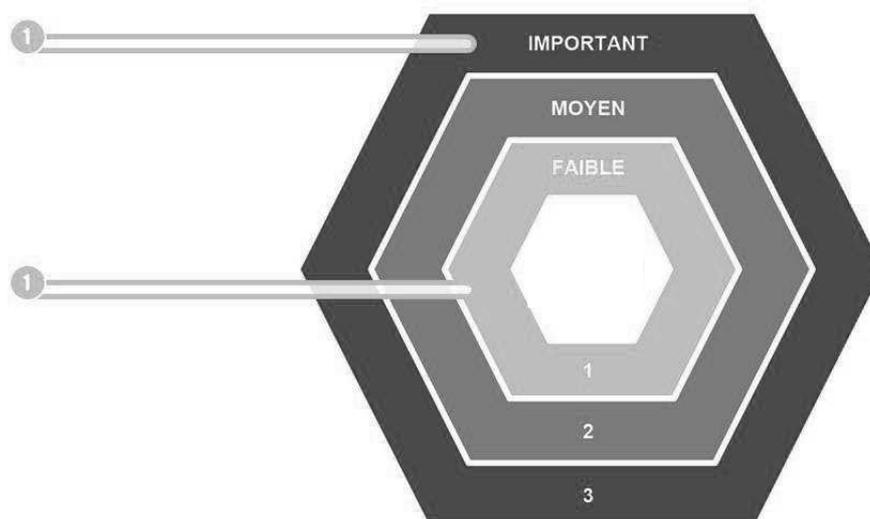
ANNEXE 1 - CARTOGRAPHIE DE LA PENIBILITE PAR METIER ET FONCTIONS

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

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).

- Liste de 73 métiers et fonctions recensés dans cette cartographie

- A -

Agent chargé de la tranquillité publique
Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant / ATSEM
Agent d'entretien de stations d'eau potable et d'épuration
Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement
Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques
Agent de collecte
Agent de déchèterie
Agent de gardiennage et de surveillance
Agent de propreté des espaces publics
Agent de restauration
Agent de santé environnementale
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

- C -

Chargé d'accueil

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

- D -

Développeur économique

Documentaliste

- E -

Educateur sportif

- G -

Gestionnaire technique bâtiment

Grimpeur - Élagueur

- I -

Infirmier

Instructeur / Instructrice des autorisations d'urbanisme

- J -

Jardinier

- M -

Magasinier (agent d'un service logistique)

- O -

Officier d'état civil

Opérateur de maintenance des véhicules

Opératrice / Opérateur de vidéoprotection

Ouvrier de maintenance des bâtiments

- P -

Policier municipal

Puéricultrice

- R -

Référent / Référente insertion socioprofessionnelle et professionnelle

Responsable de la gestion administrative du personnel

Responsable de la gestion des déchets

Responsable de station traitement d'eau potable ou d'épuration

Responsable de structure d'accueil de loisirs

Responsable de travaux espaces verts

Responsable des affaires générales

- S -

Secrétaire de mairie

- T -

Technicien du spectacle et de l'évènementiel

Travailleur social

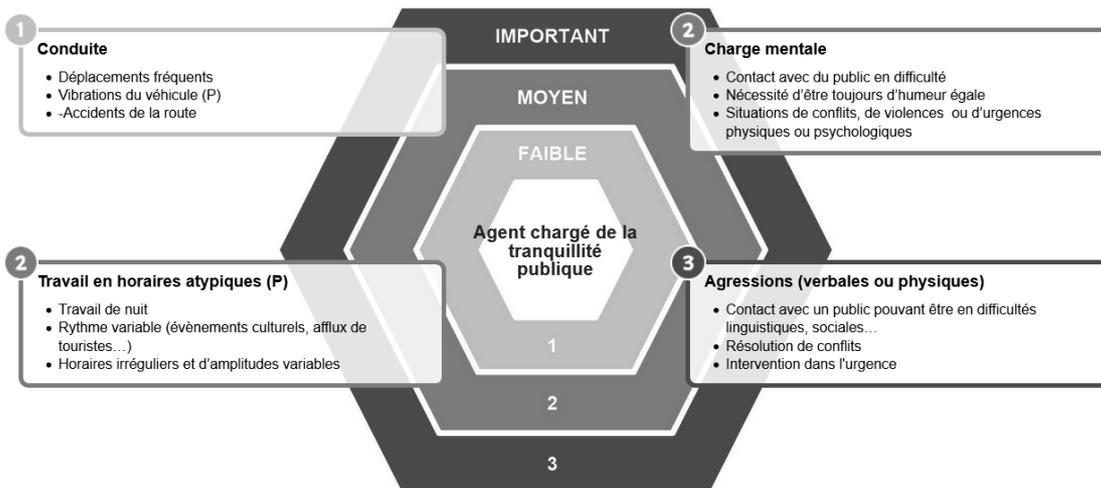
- A -

■ Agent chargé de la tranquillité publique

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



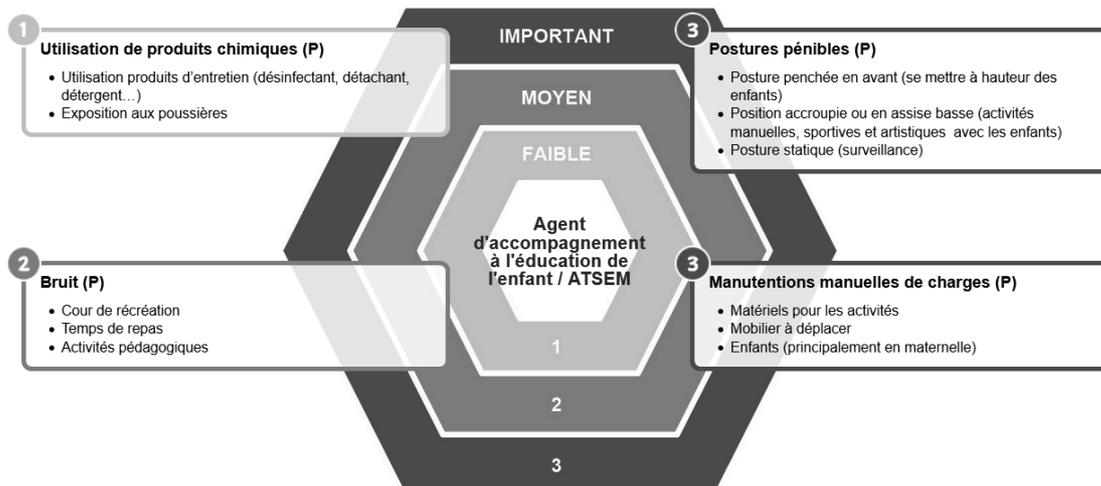
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

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

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



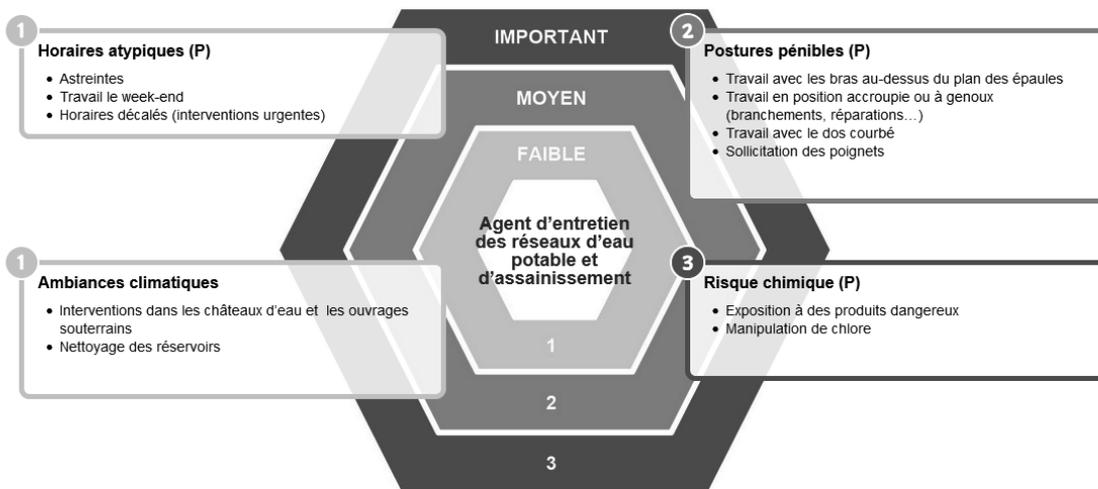
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Agent d'entretien des réseaux d'eau potable et d'assainissement

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



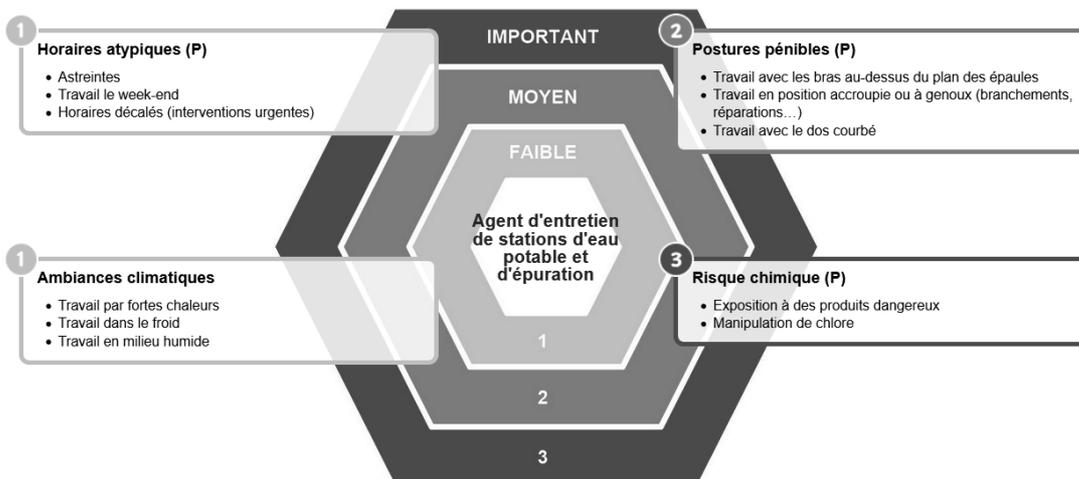
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Agent d'entretien de stations d'eau potable et d'épuration

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



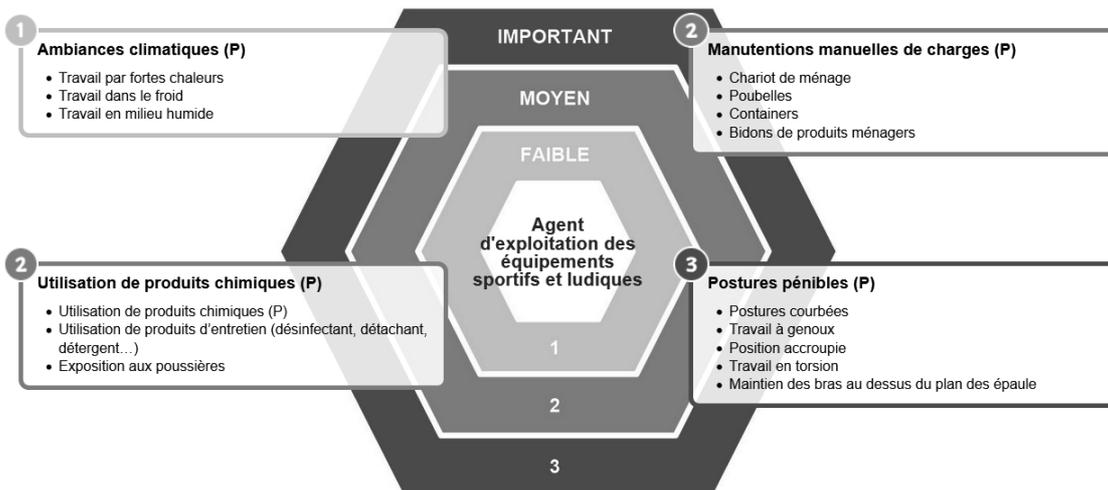
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Agent d'exploitation des équipements sportifs et ludiques

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



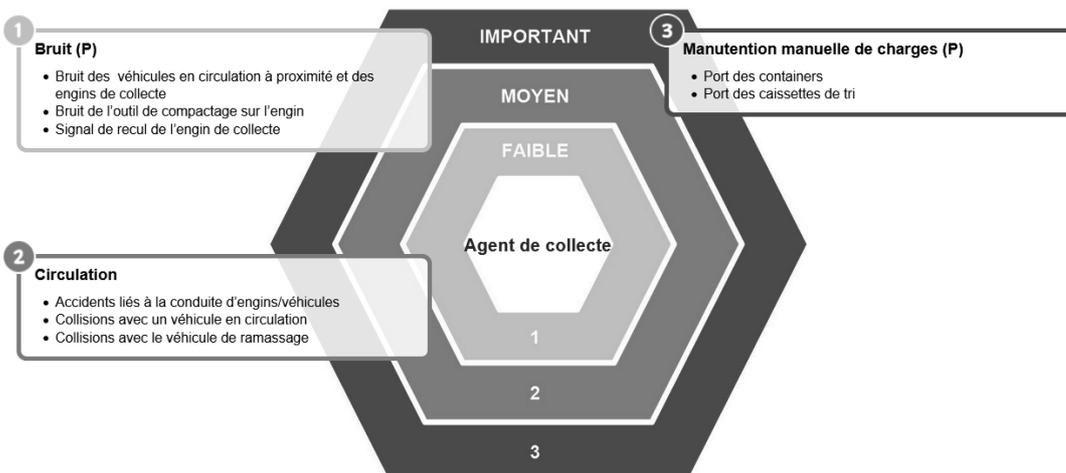
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Agent de collecte

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



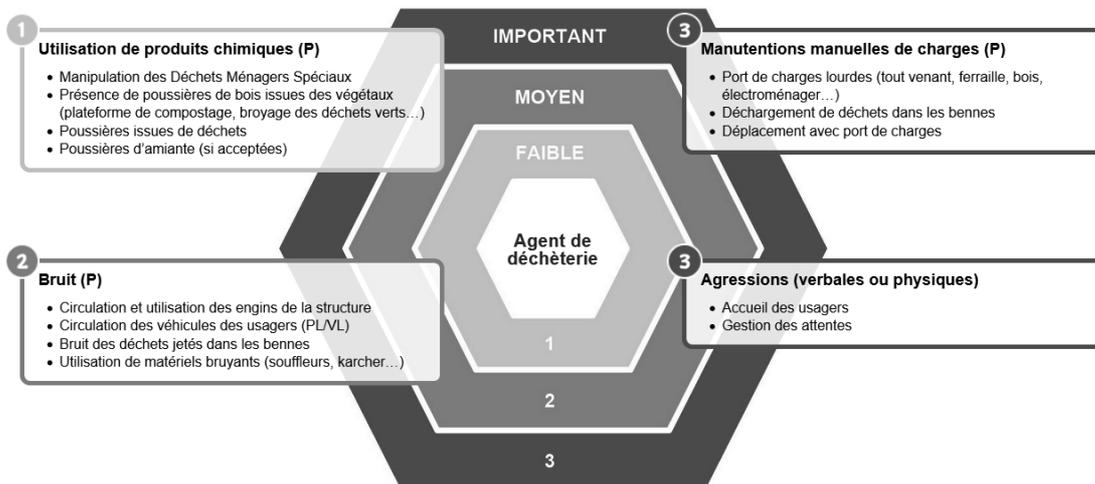
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Agent de déchèterie

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



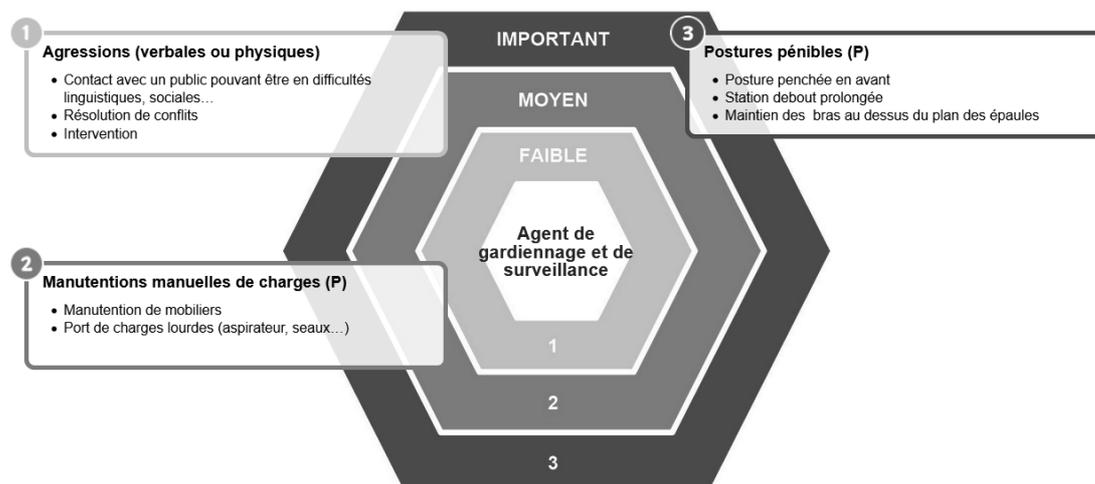
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Agent de gardiennage et de surveillance

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



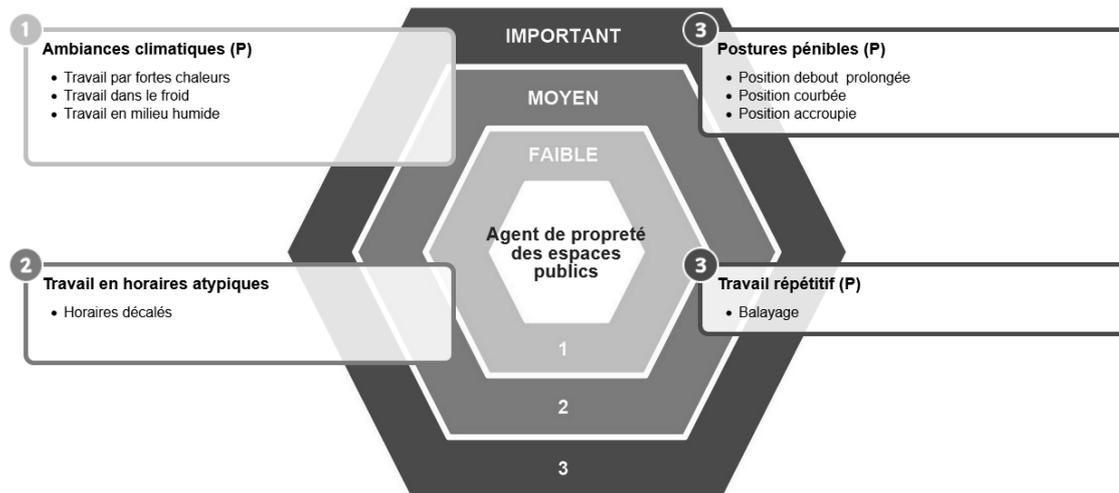
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Agent de propreté des espaces publics

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



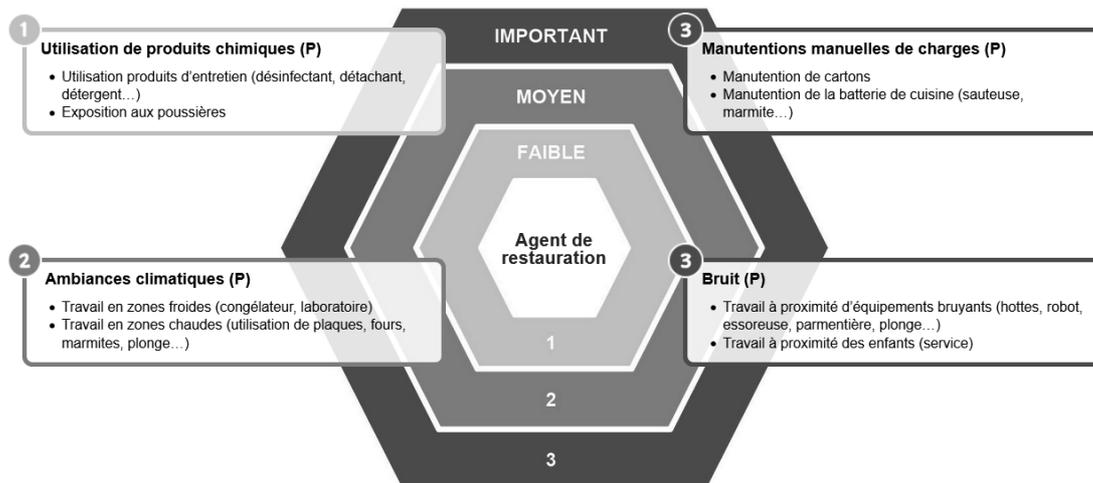
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Agent de restauration

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



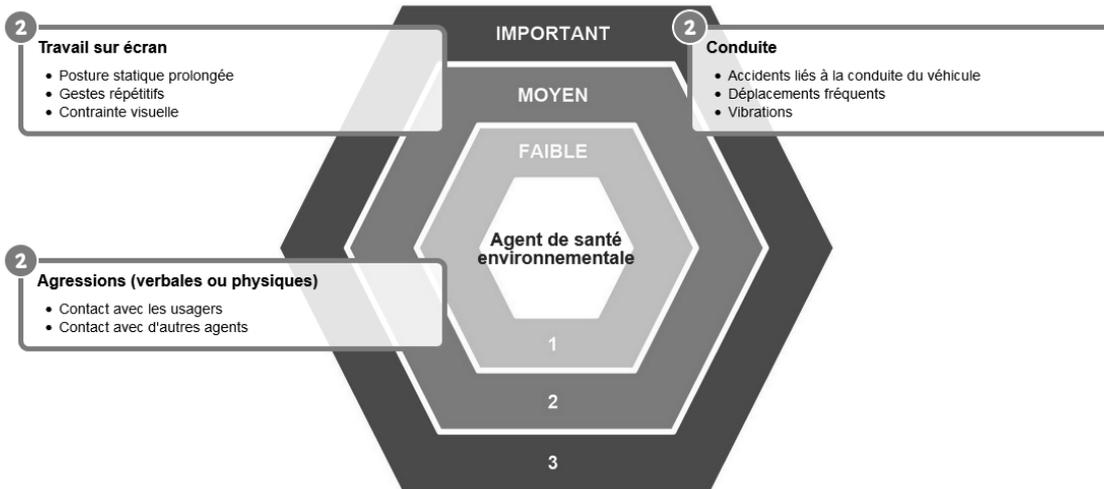
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Agent de santé environnementale

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



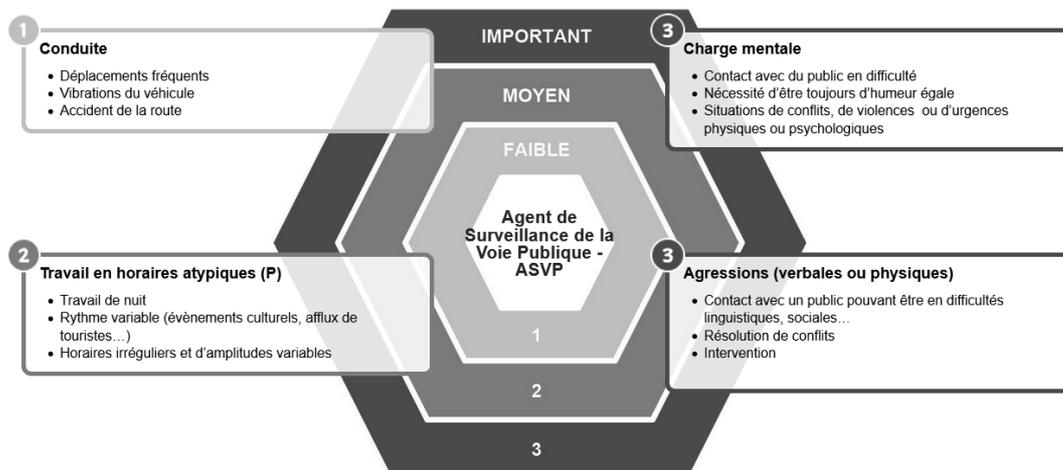
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Agent de Surveillance de la Voie Publique - ASVP

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



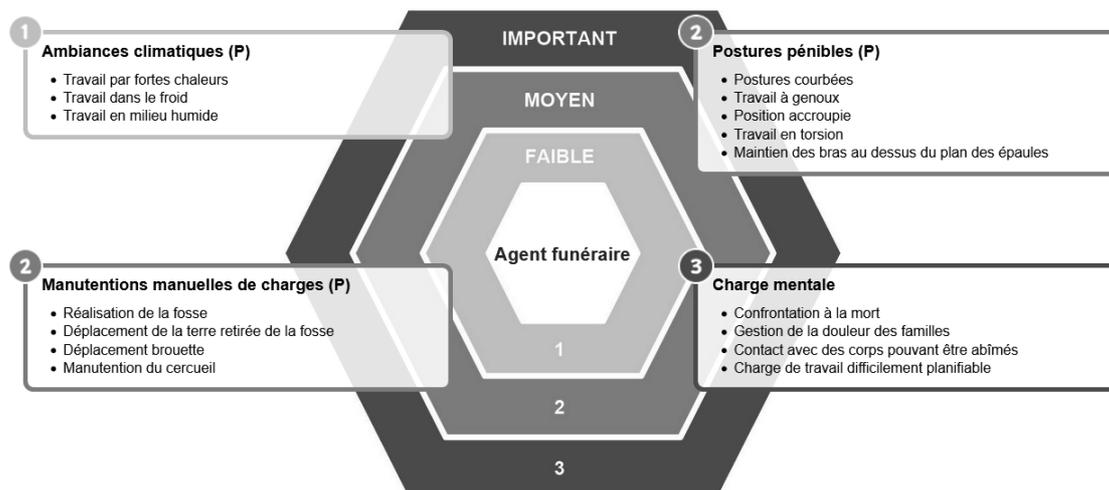
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Agent funéraire

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



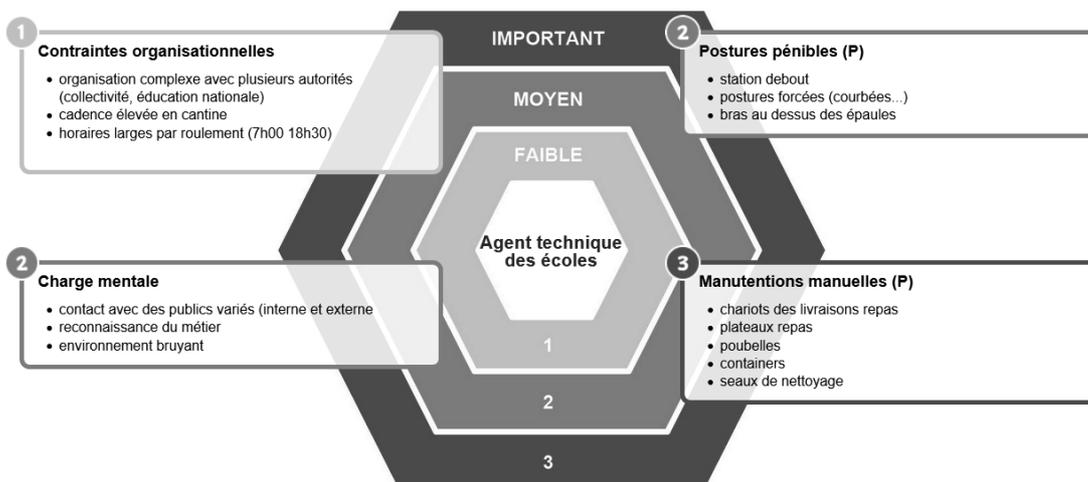
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Agent technique des écoles

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



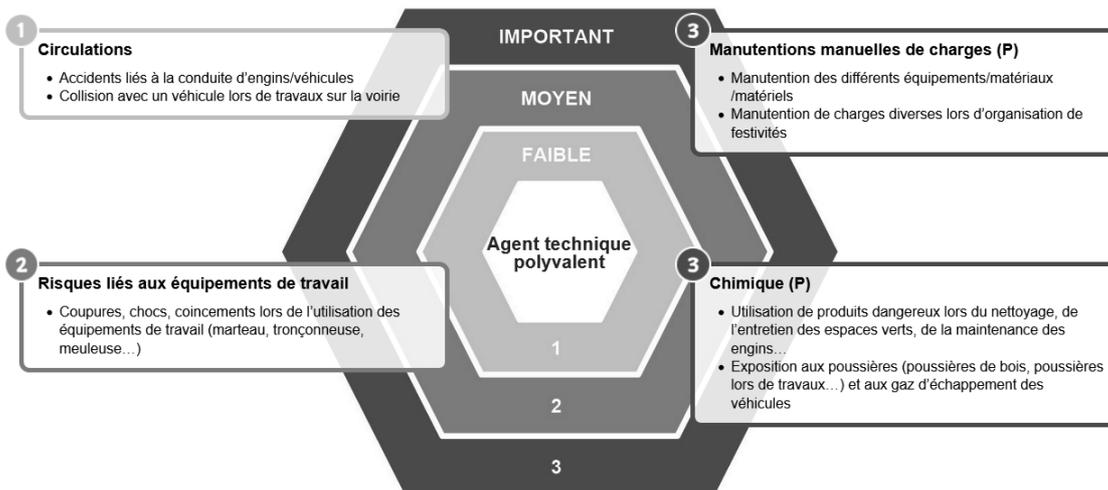
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Agent technique polyvalent

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



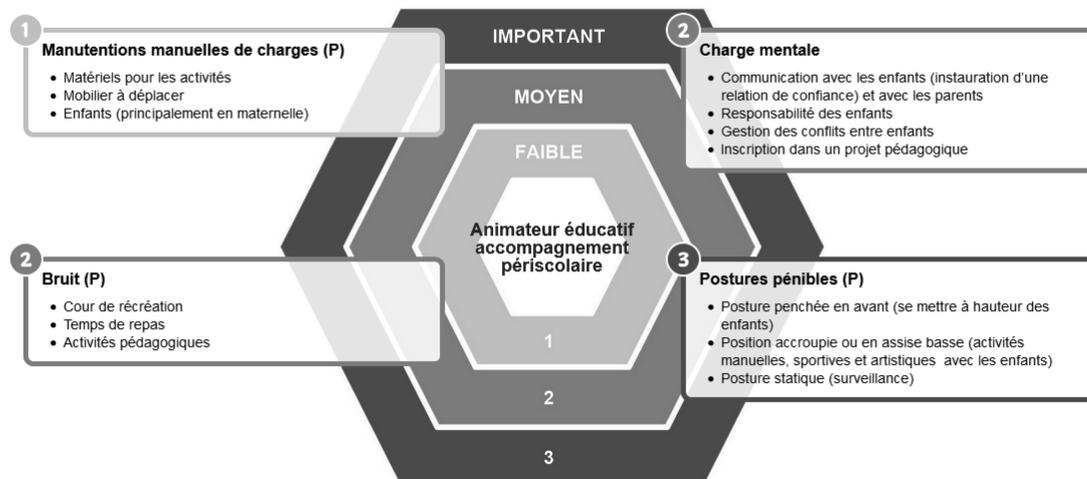
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ animateur éducatif accompagnement périscolaire

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



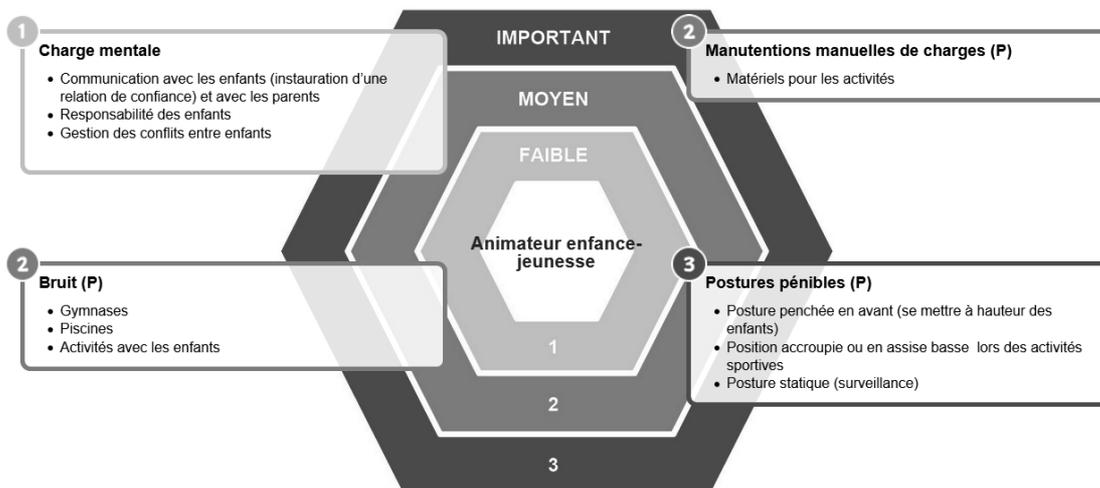
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ animateur enfance-jeunesse

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



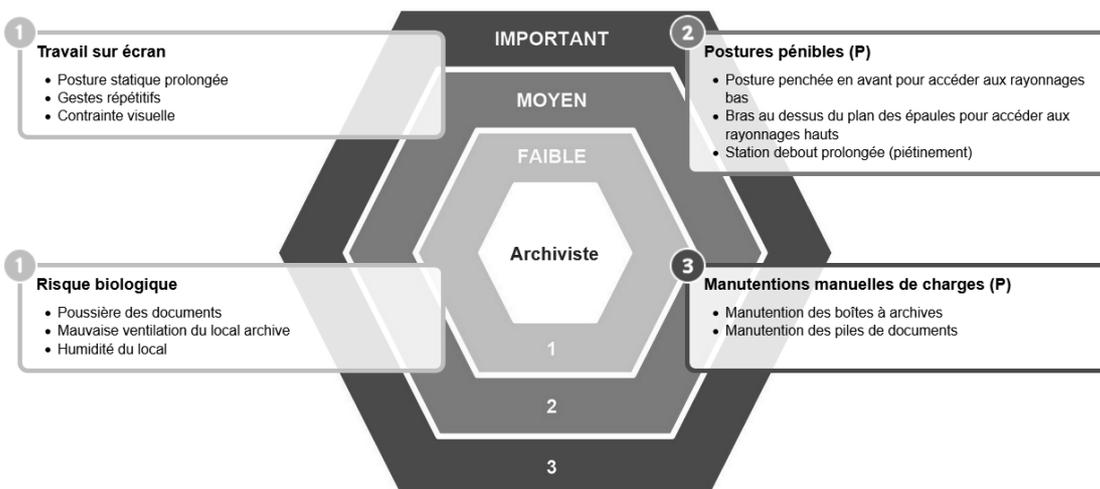
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Archiviste

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



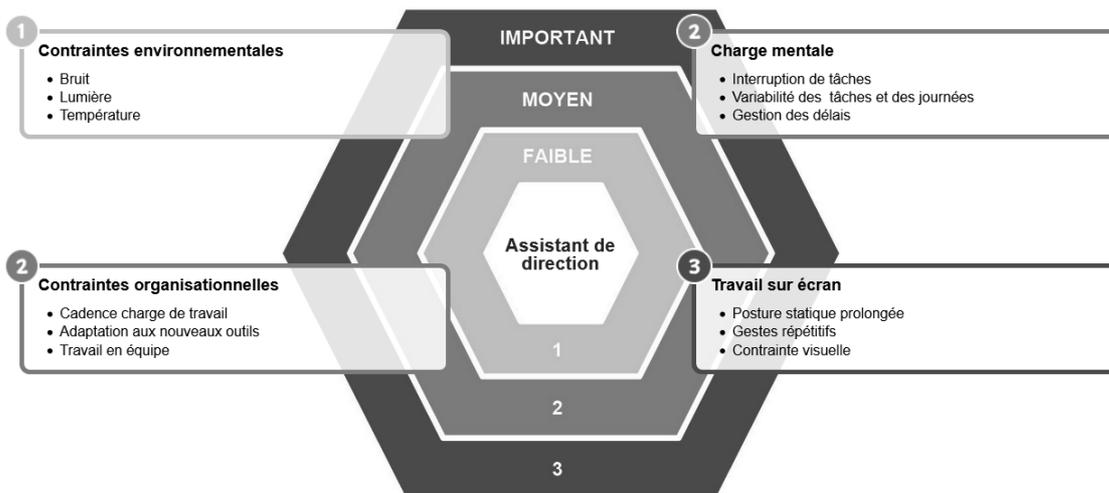
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Assistant de direction

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



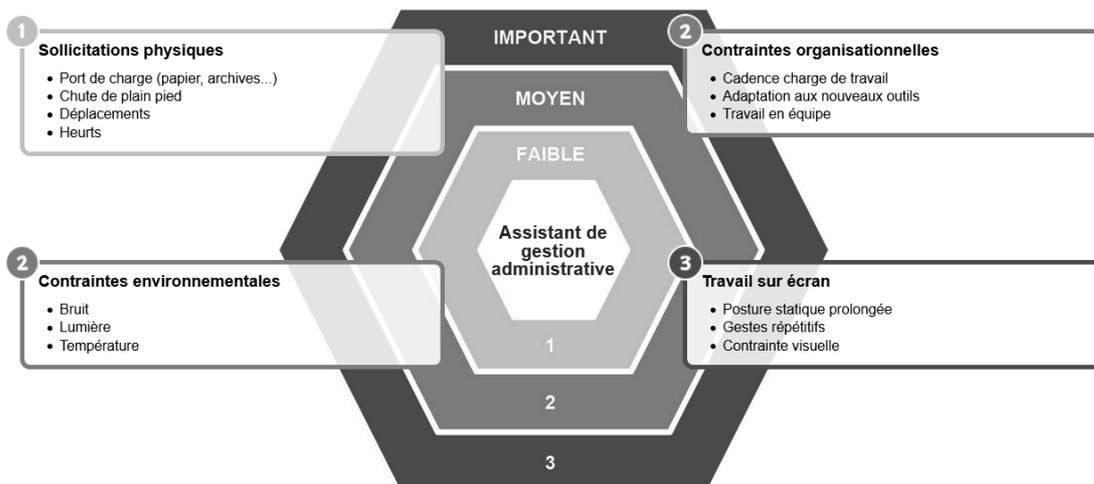
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Assistant de gestion administrative

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



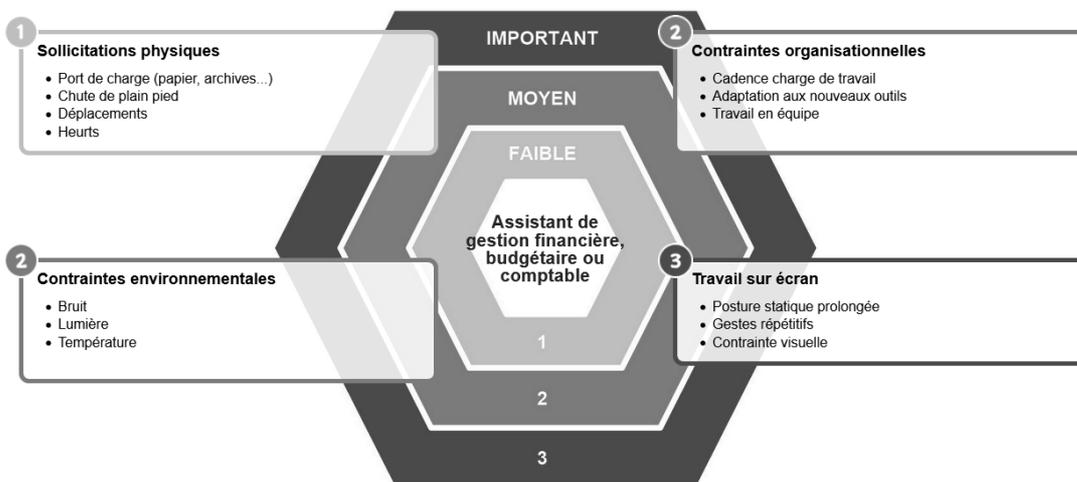
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ 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



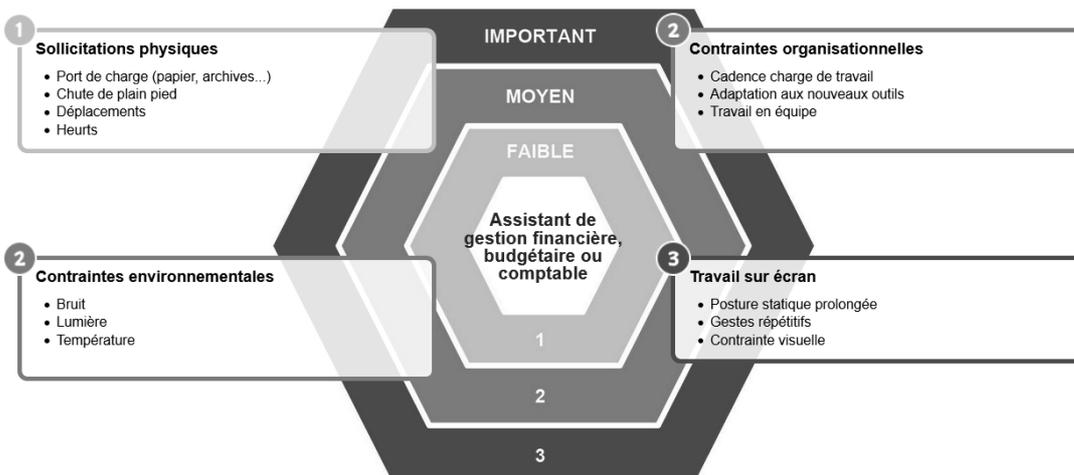
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



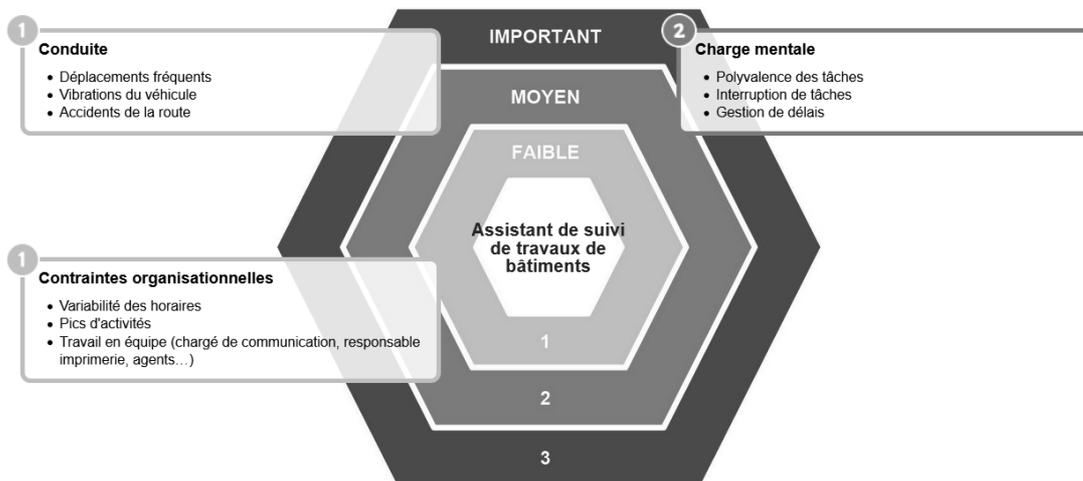
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Assistant de suivi de travaux de bâtiments

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



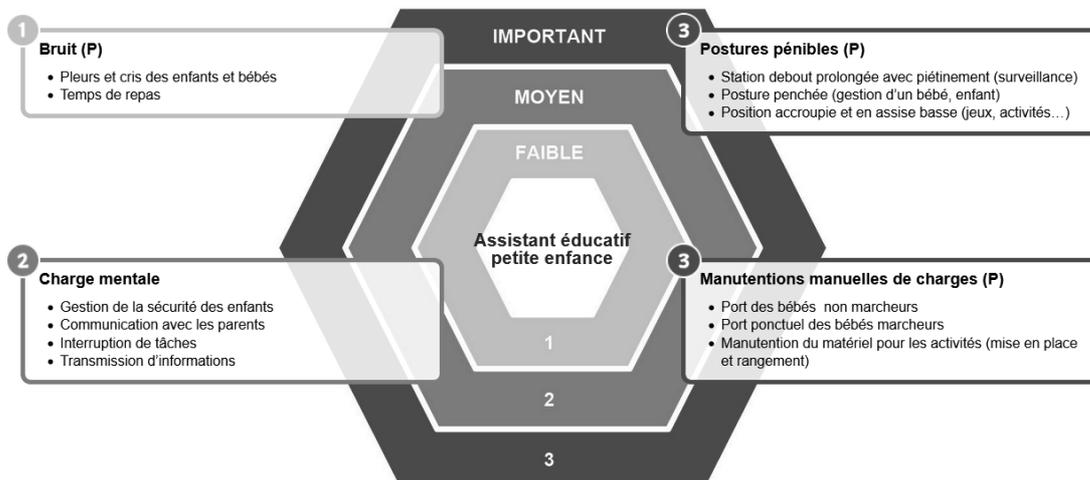
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Assistant éducatif petite enfance

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).

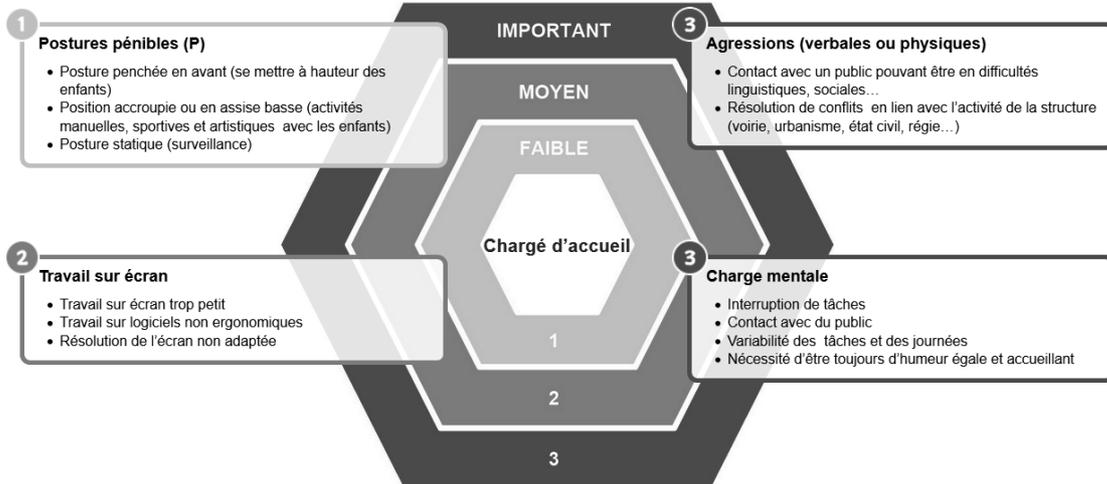
- C -

■ Chargé d'accueil

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



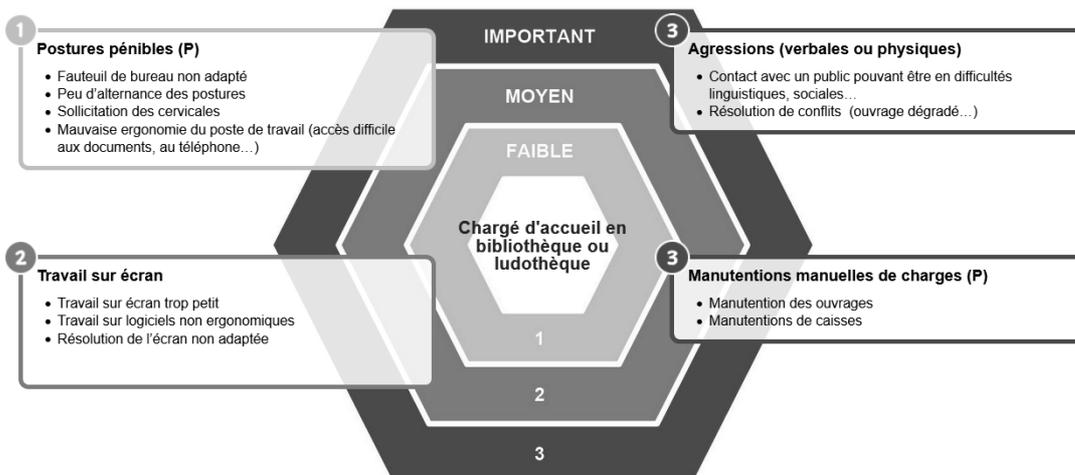
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chargé d'accueil en bibliothèque ou ludothèque

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



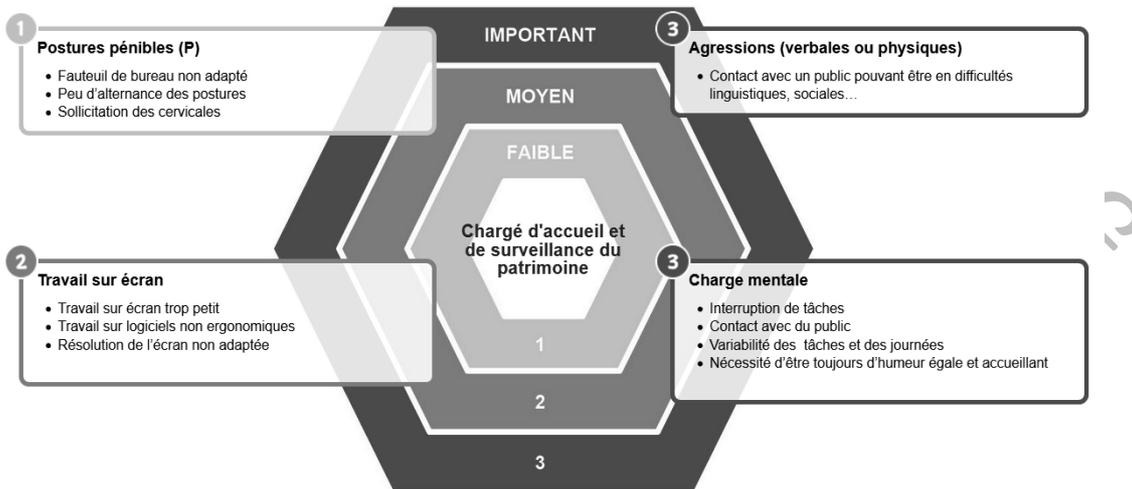
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chargé d'accueil et de surveillance du patrimoine

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



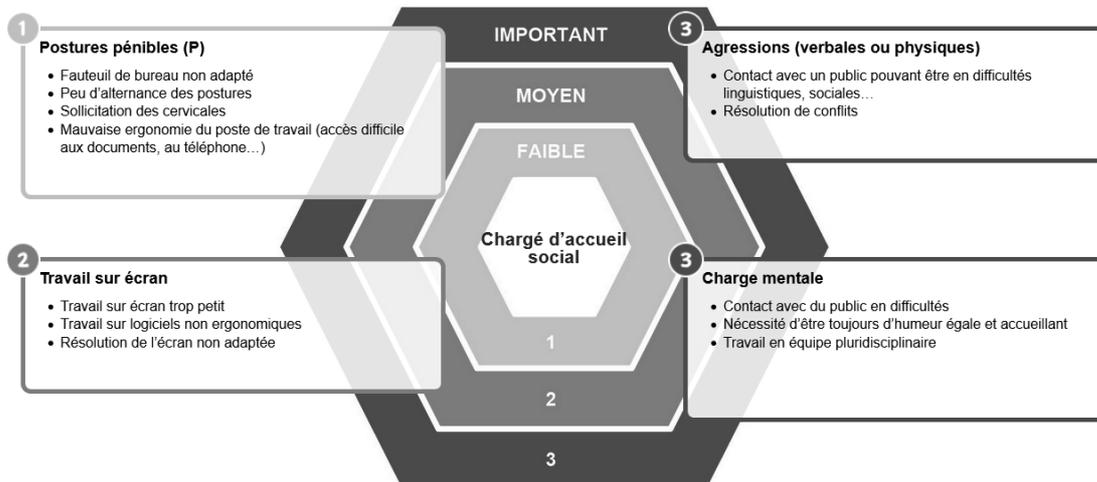
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chargé d'accueil social

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



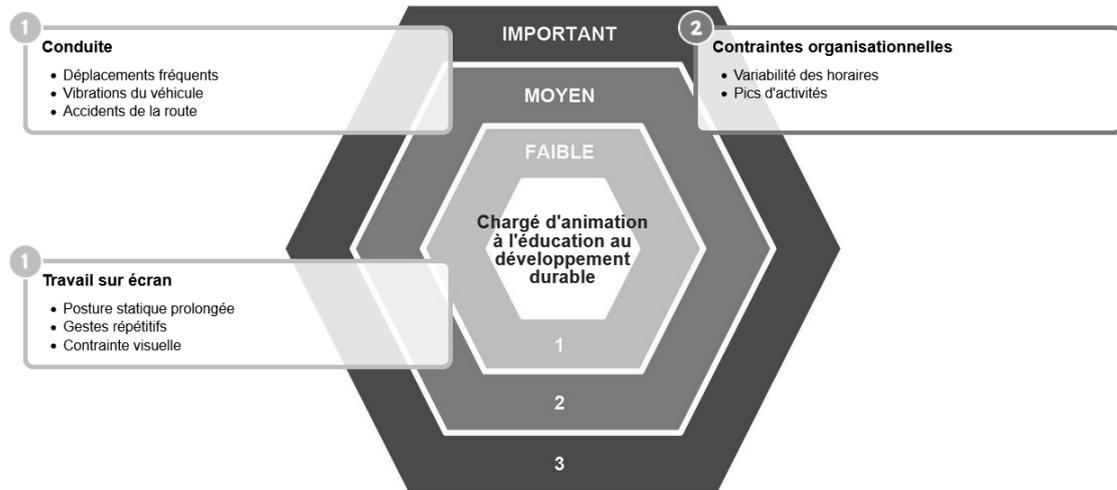
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chargé d'animation à l'éducation au développement durable

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



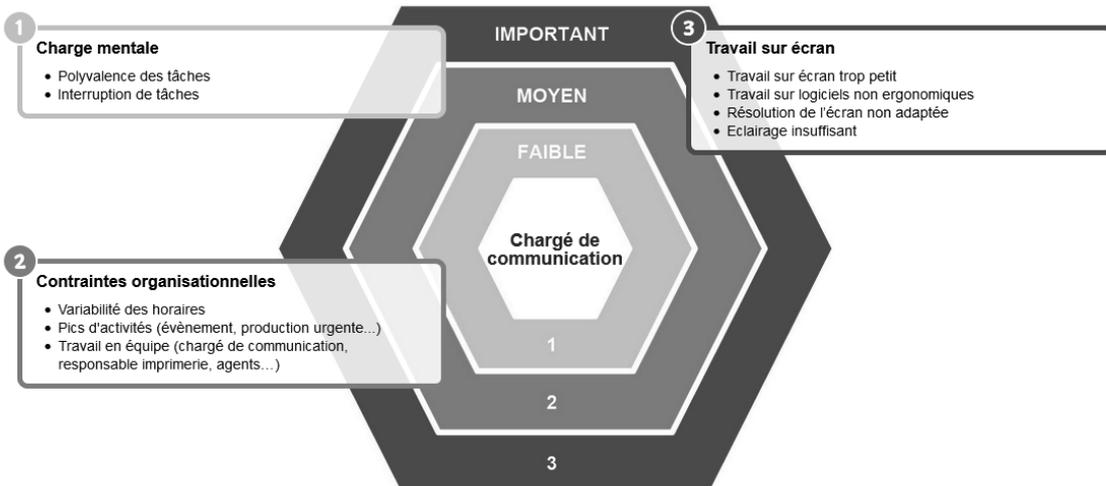
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chargé de communication

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



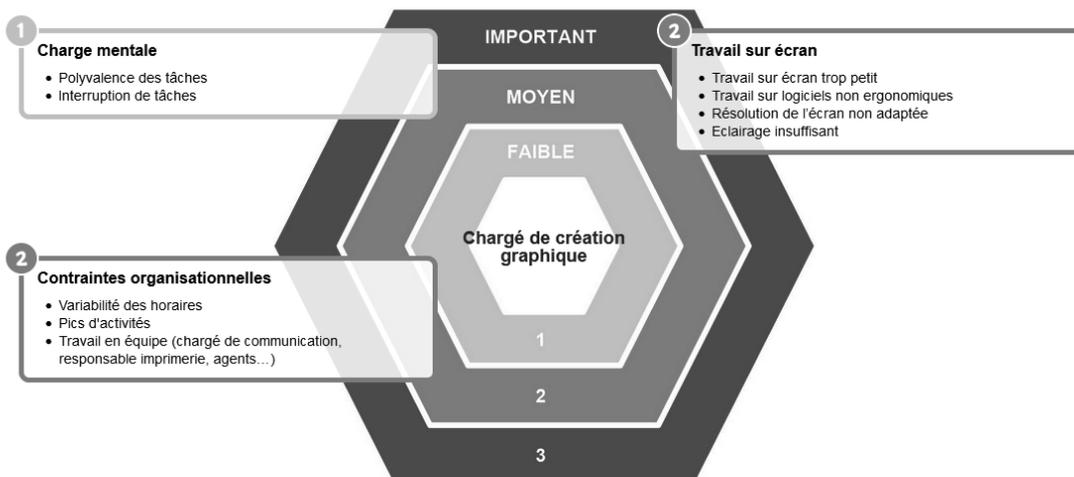
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chargé de création graphique

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



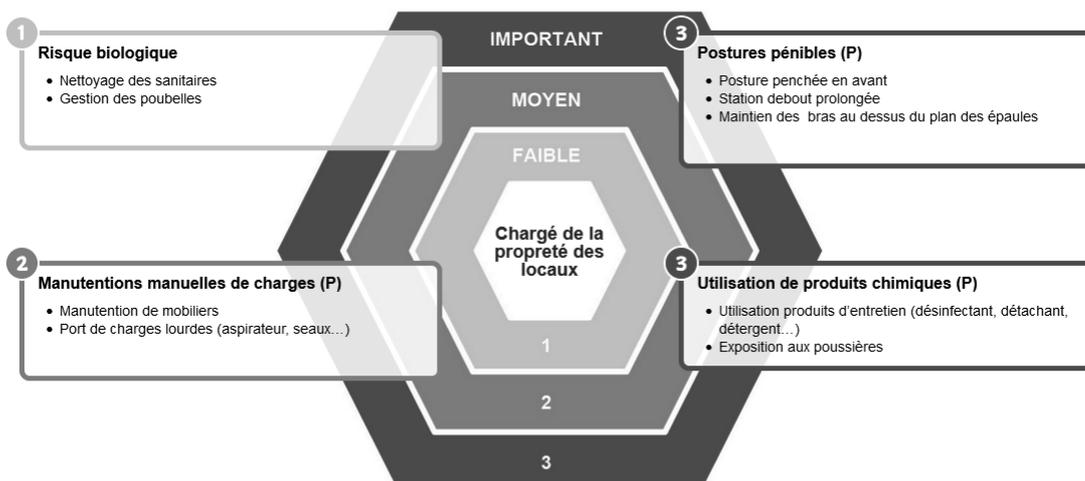
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chargé de la propreté des locaux

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



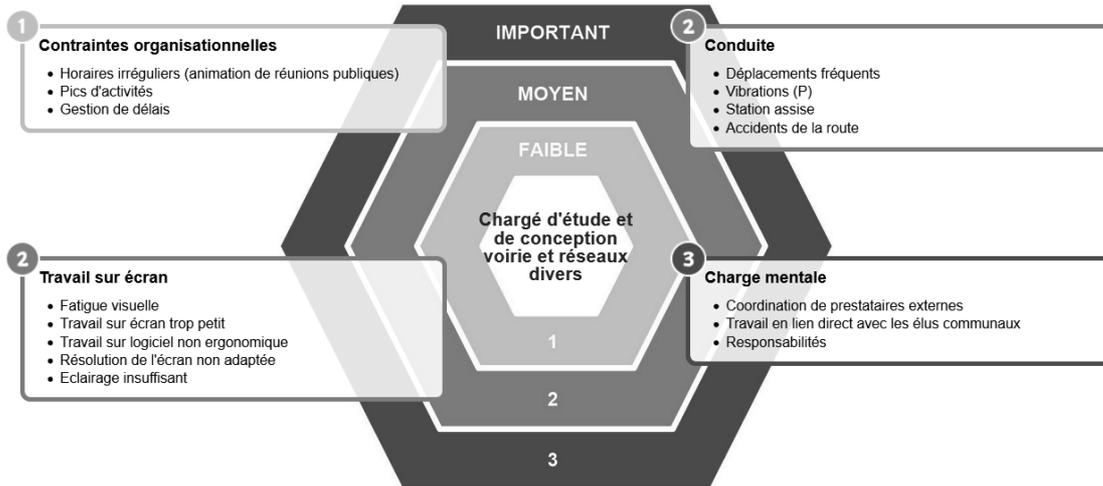
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ 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



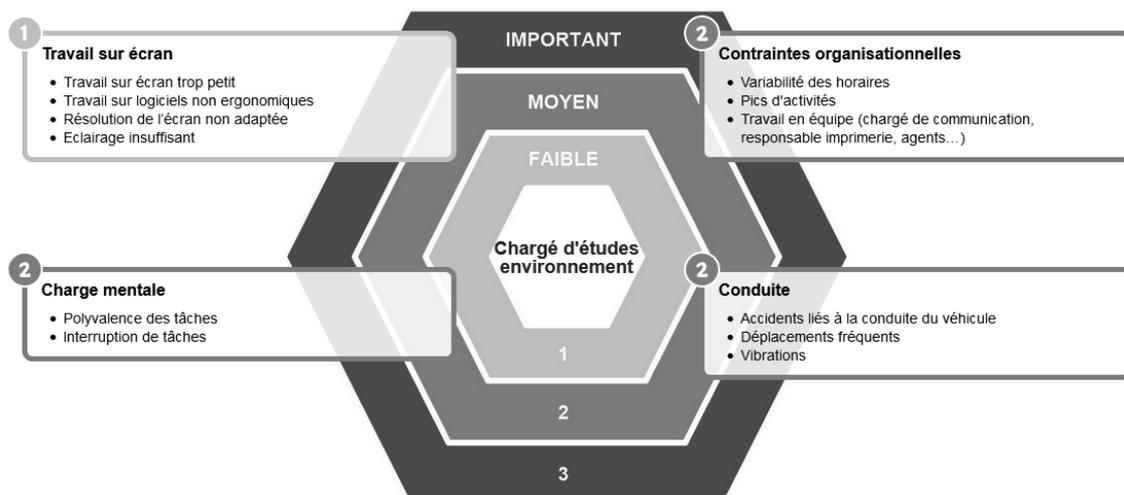
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chargé d'études environnement

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



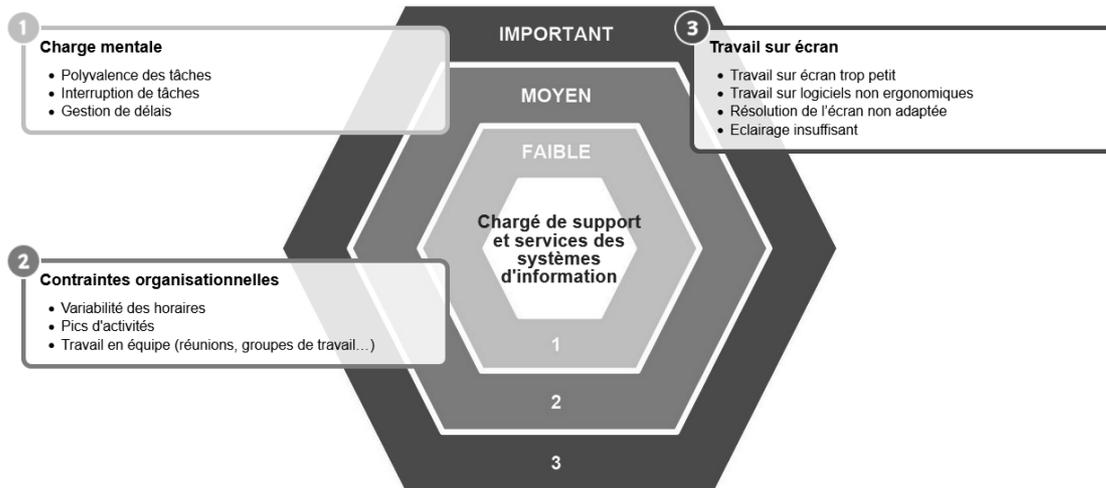
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chargé de support et services des systèmes d'information

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



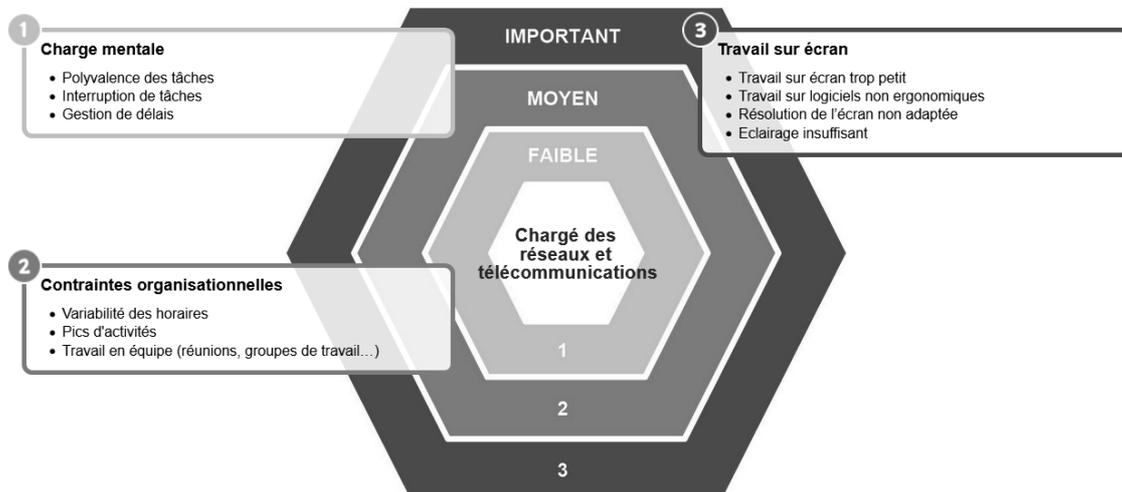
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chargé des réseaux et télécommunications

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



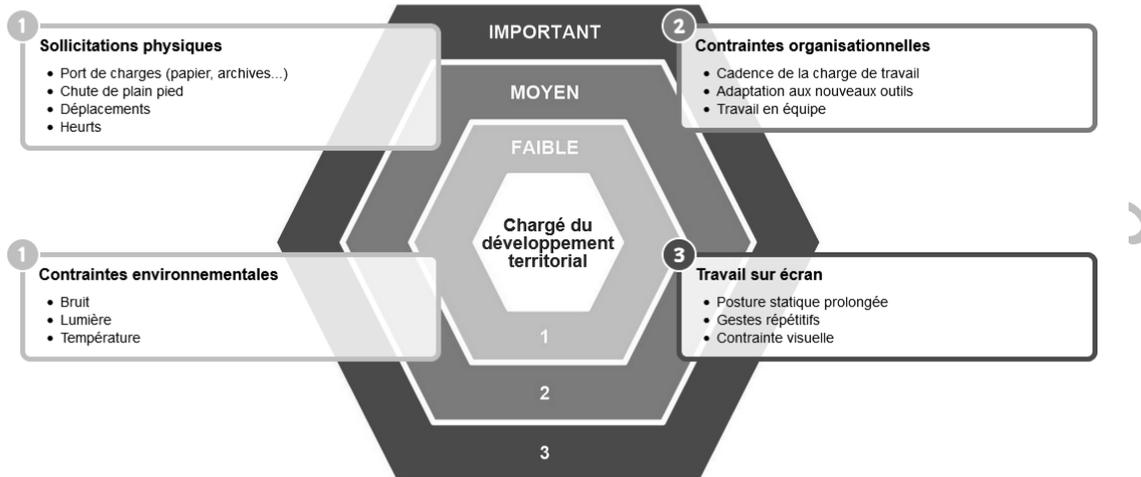
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chargé du développement territorial

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



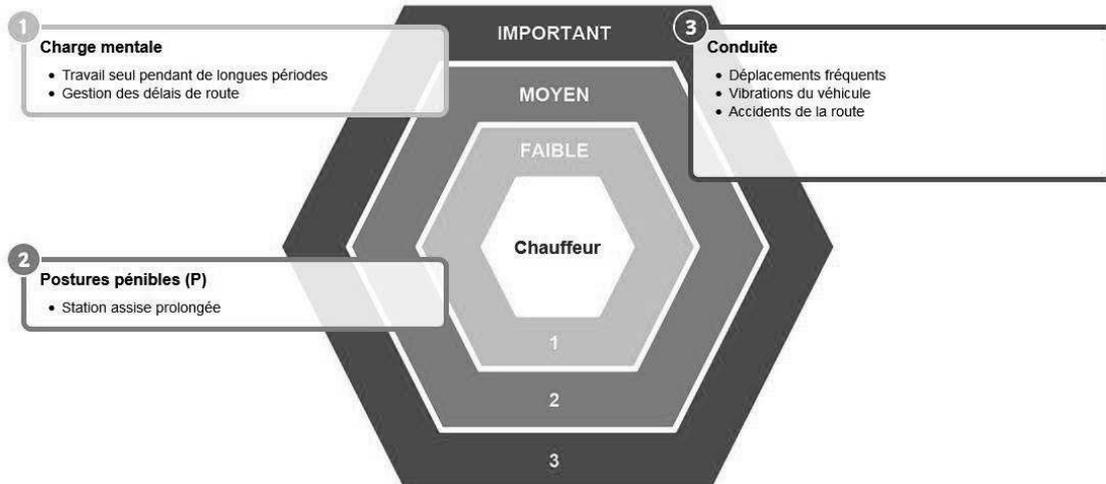
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Chauffeur

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



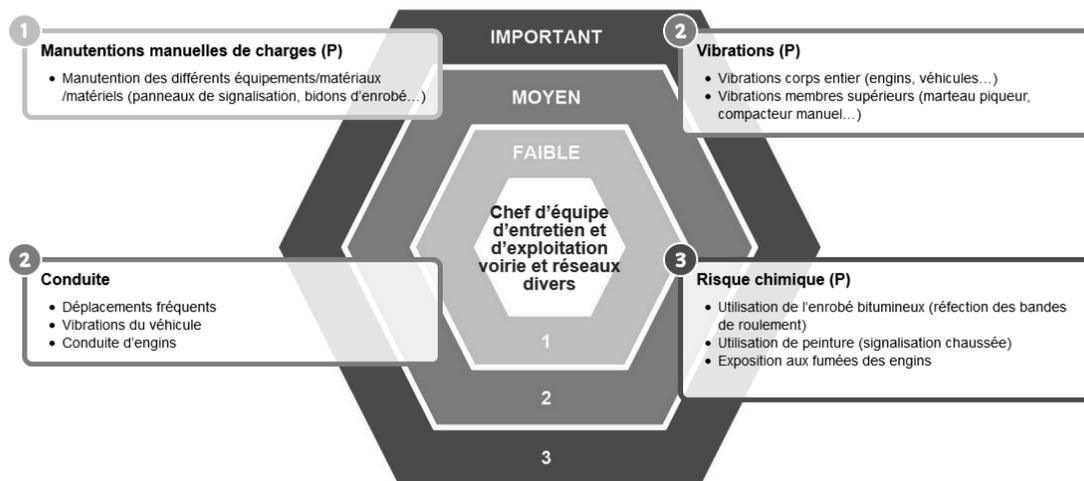
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ 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



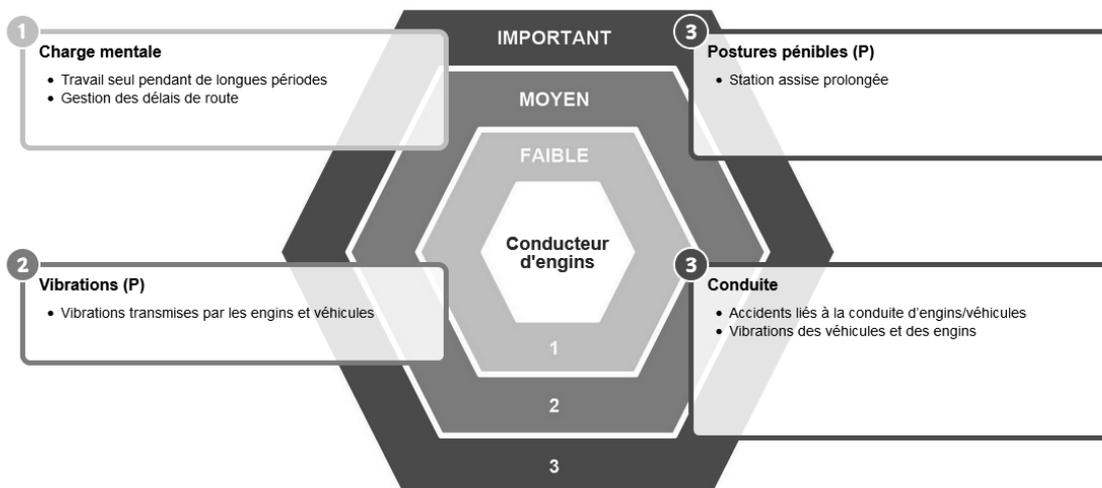
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Conducteur d'engins

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



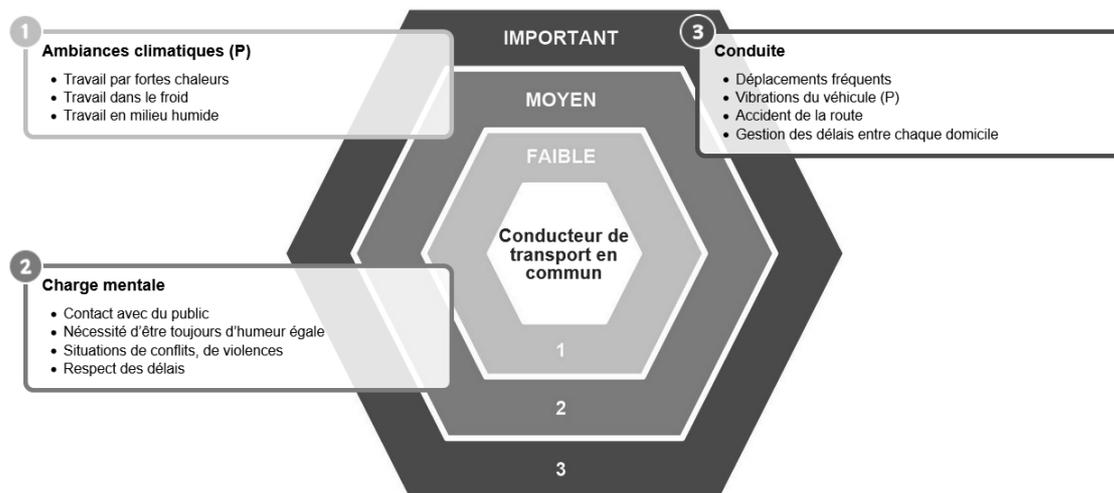
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Conducteur de transport en commun

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



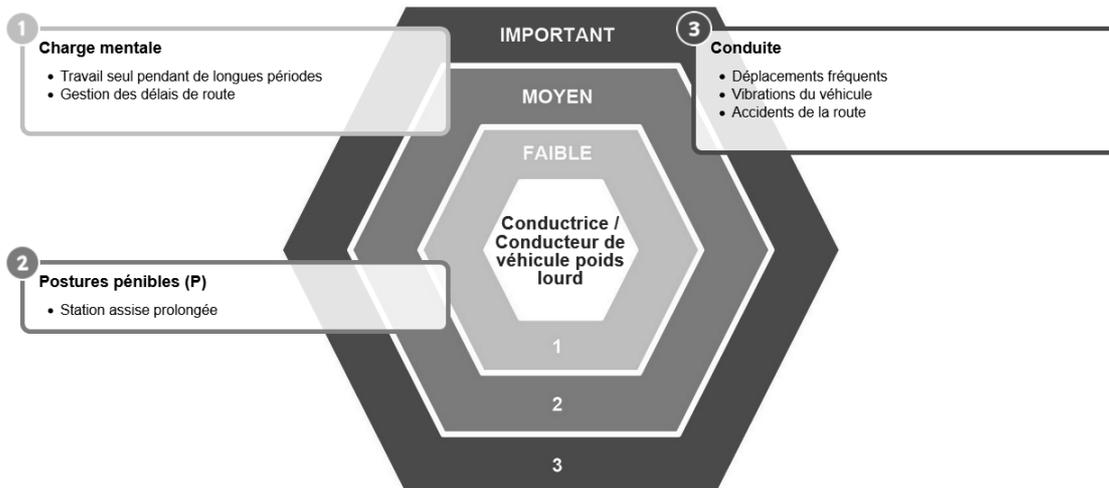
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Conductrice / Conducteur de véhicule poids lourd

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



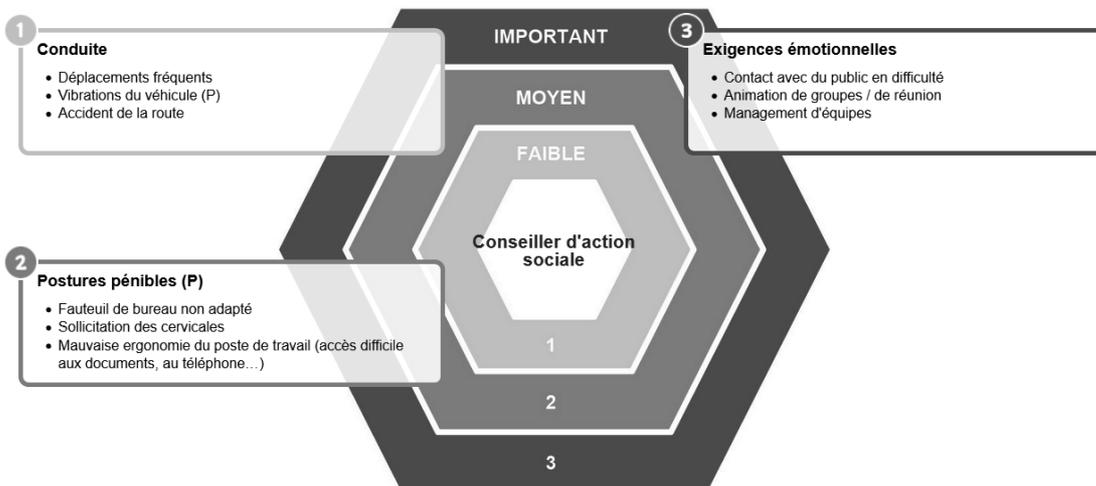
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Conseiller d'action sociale

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



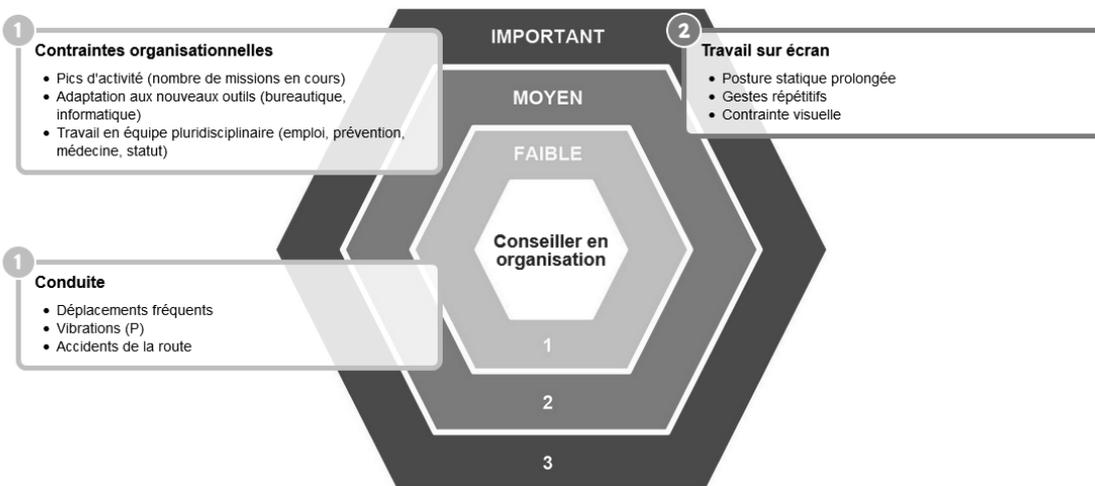
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Conseiller en organisation

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



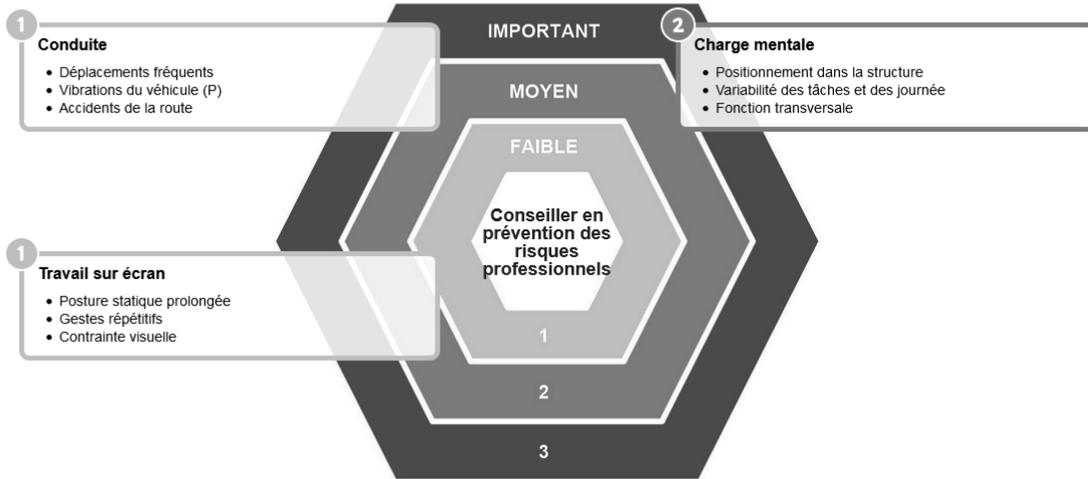
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Conseiller en prévention des risques professionnels

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



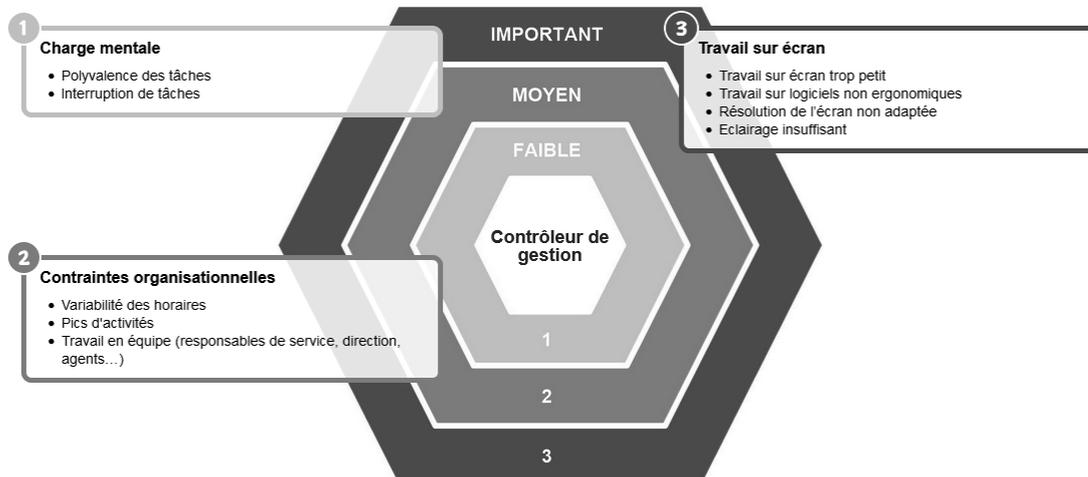
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Contrôleur de gestion

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



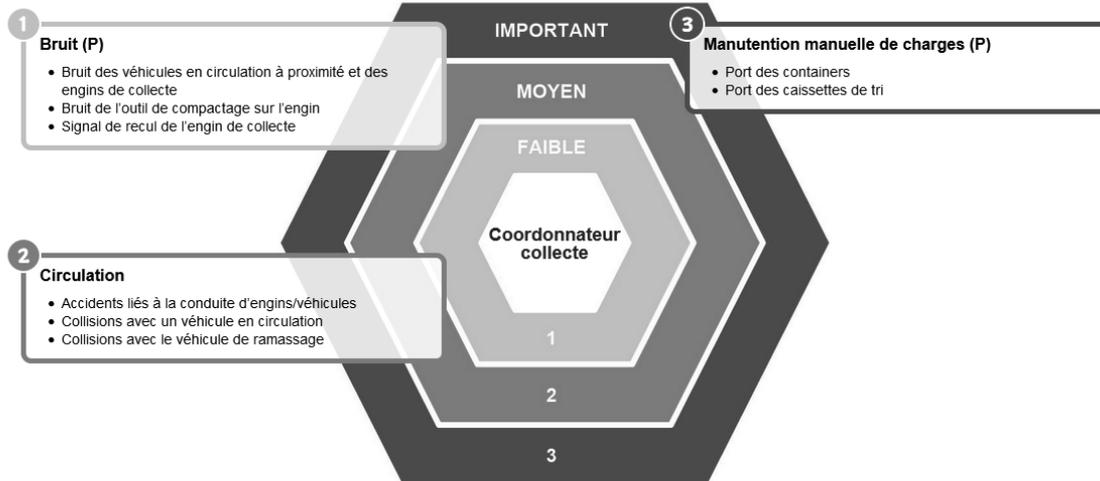
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

IR ■ **Coordonnateur collecte**

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



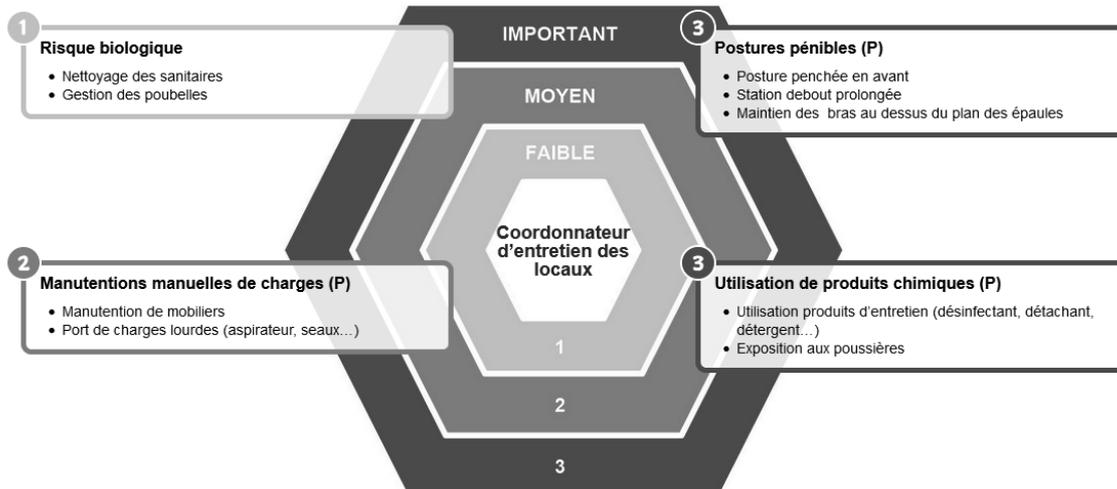
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ **Coordonnateur d'entretien des locaux**

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



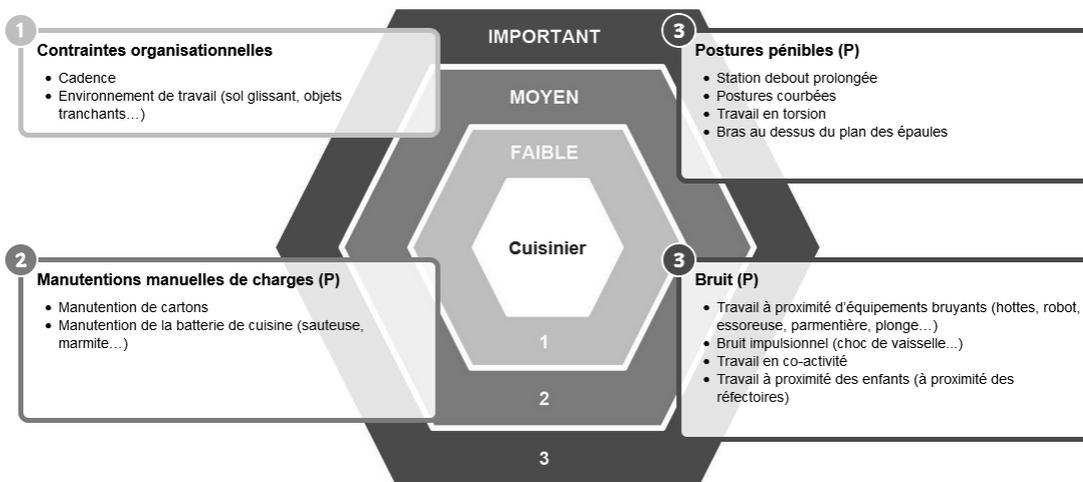
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ 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).

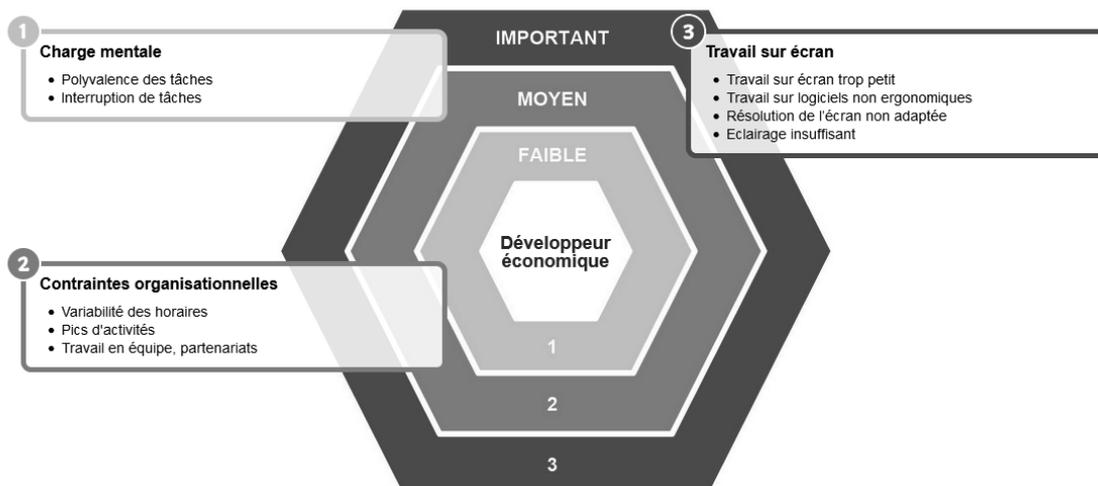
- D -

■ Développeur économique

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



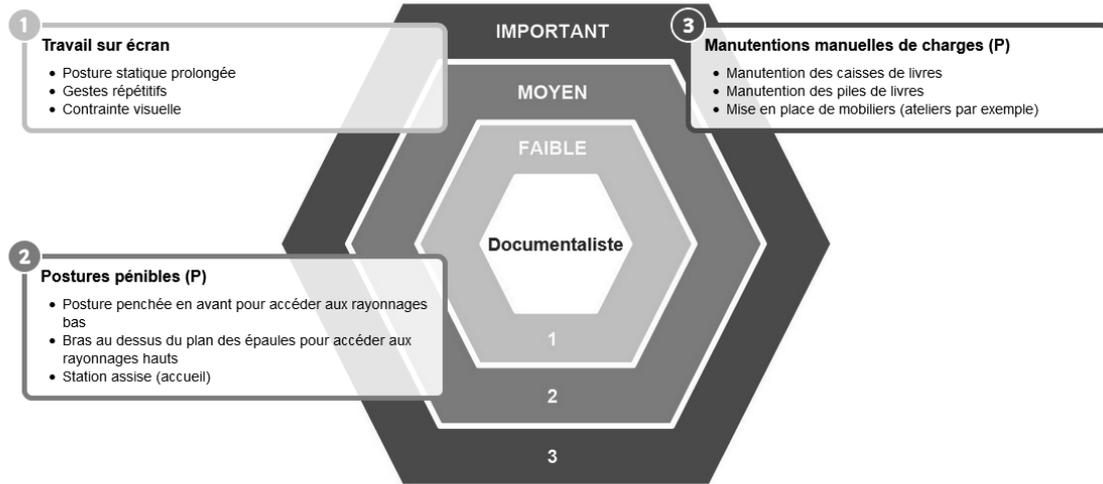
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ 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).

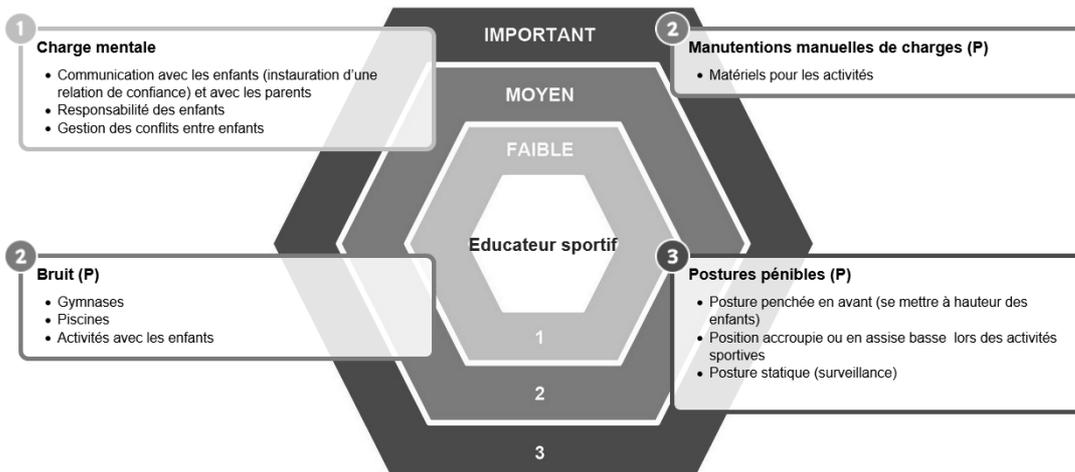
- E -

■ Educateur sportif

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



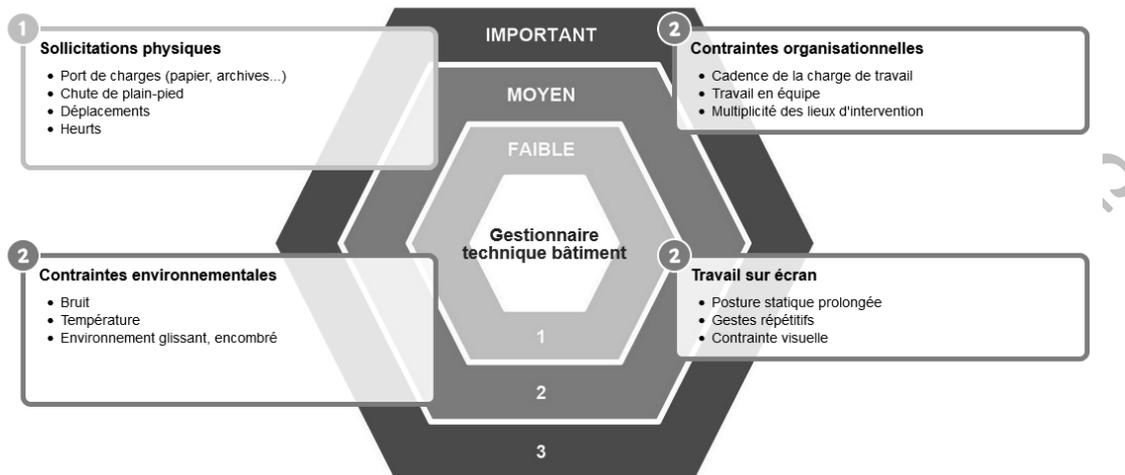
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Gestionnaire technique bâtiment

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



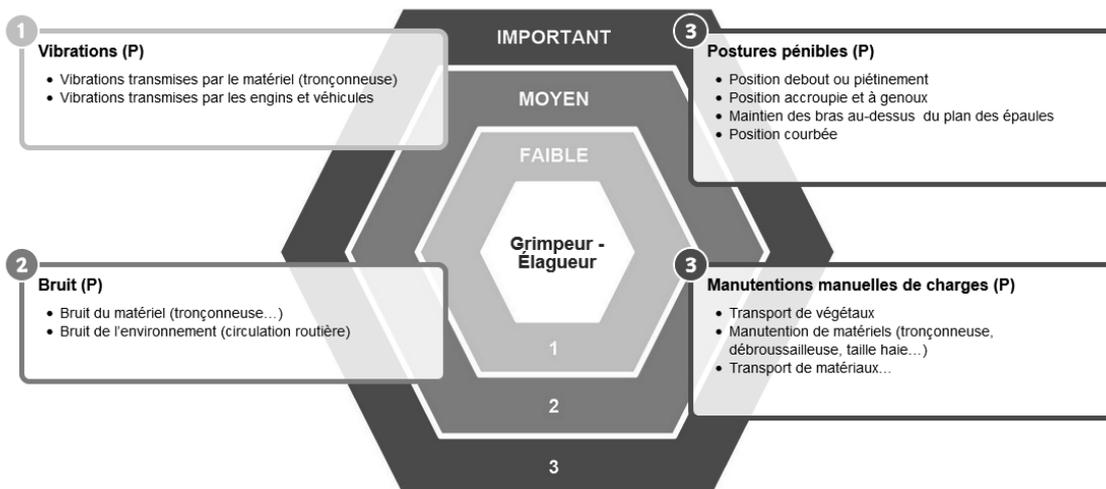
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Grimpeur - Élagueur

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



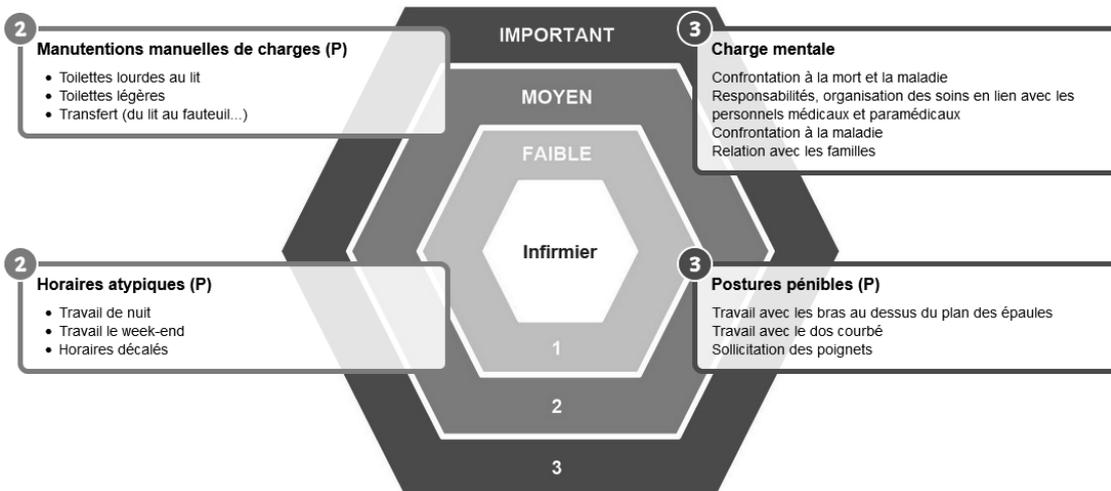
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Infirmier

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



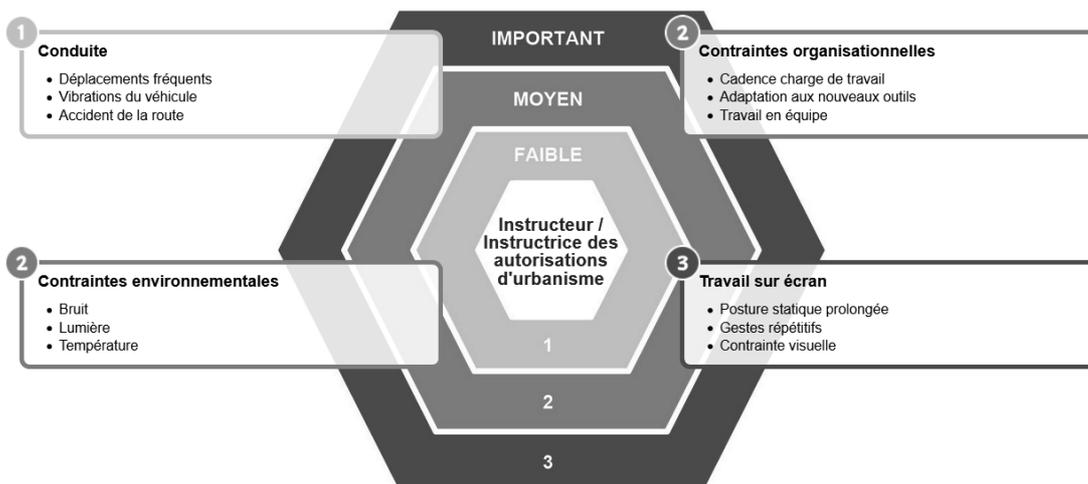
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Instructeur / Instructrice des autorisations d'urbanisme

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



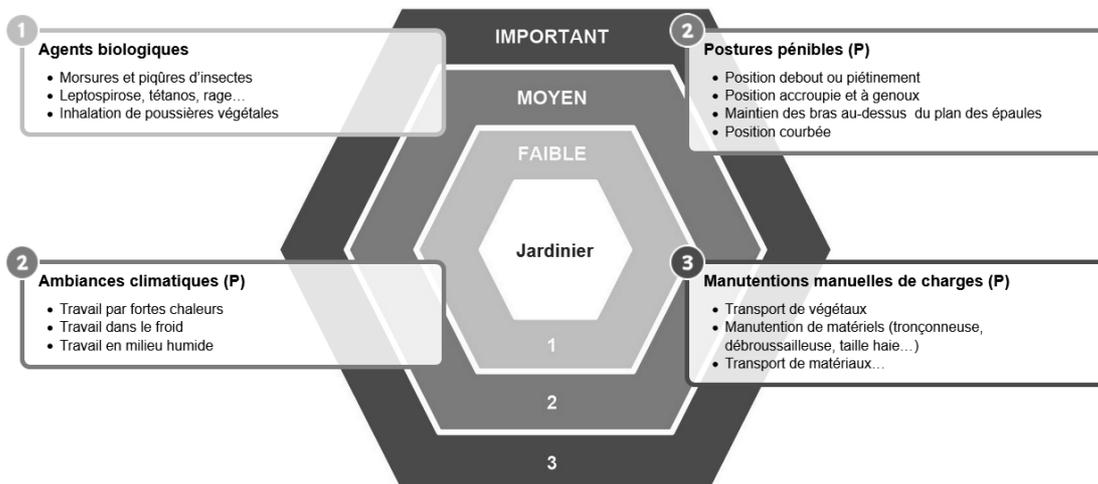
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Jardinier

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



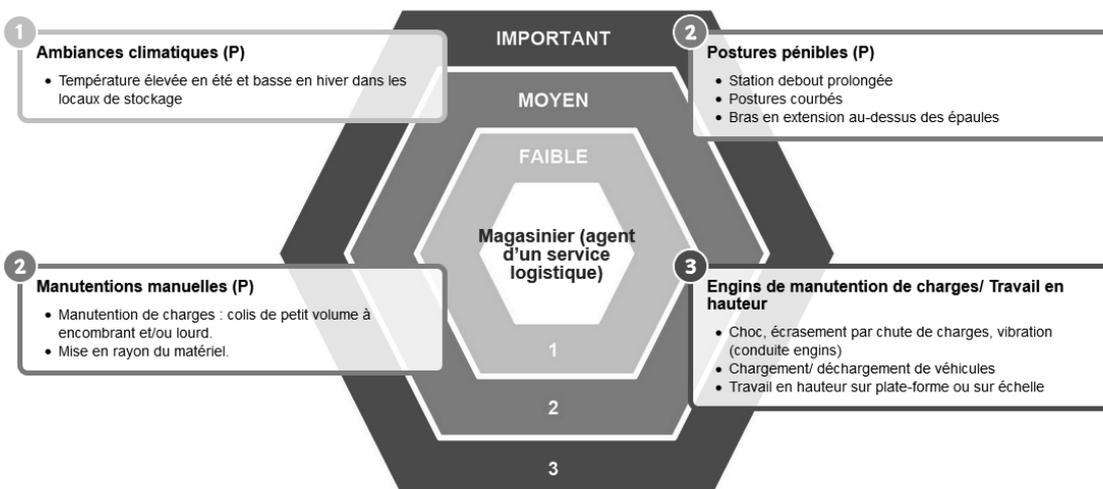
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Magasinier (agent d'un service logistique)

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



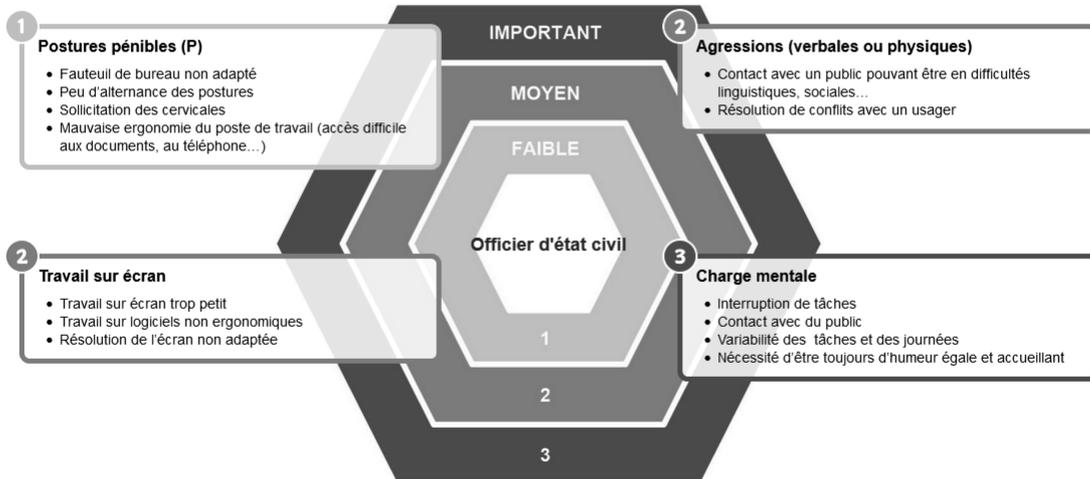
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Officier d'état civil

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



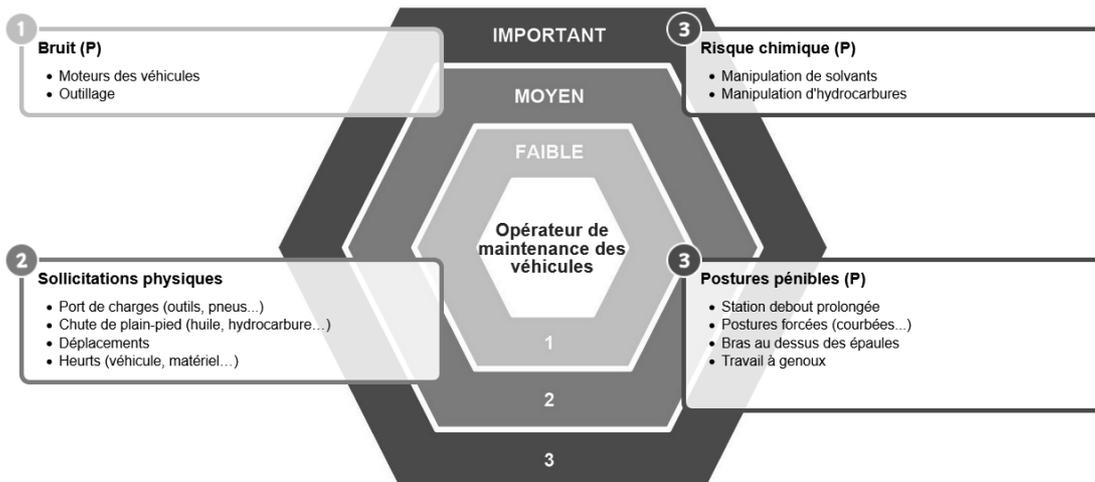
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Opérateur de maintenance des véhicules

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



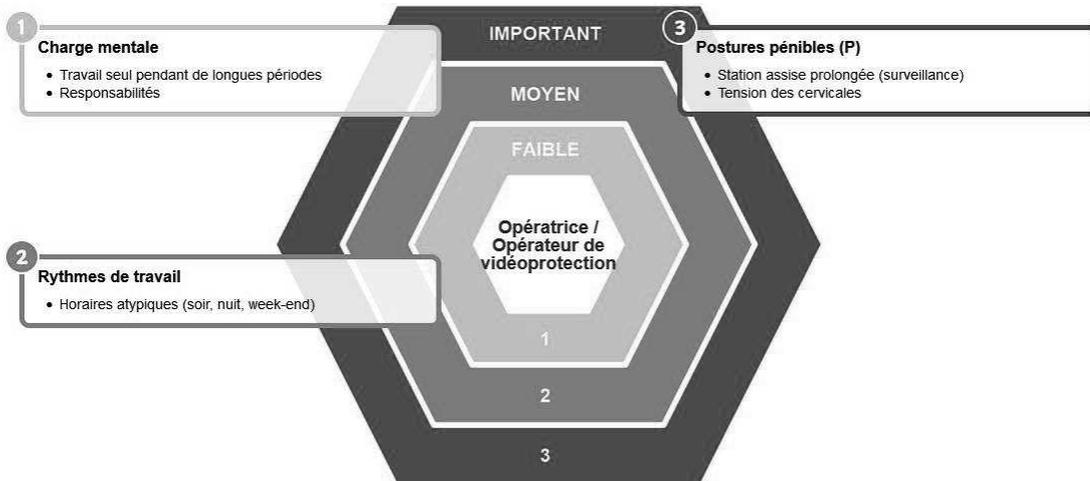
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Opératrice / Opérateur de vidéoprotection

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



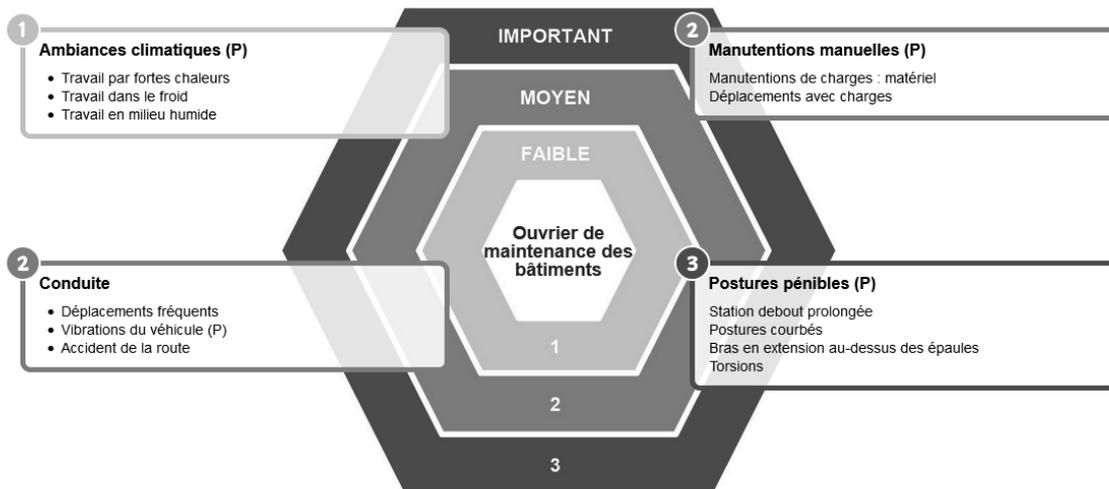
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Ouvrier de maintenance des bâtiments

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



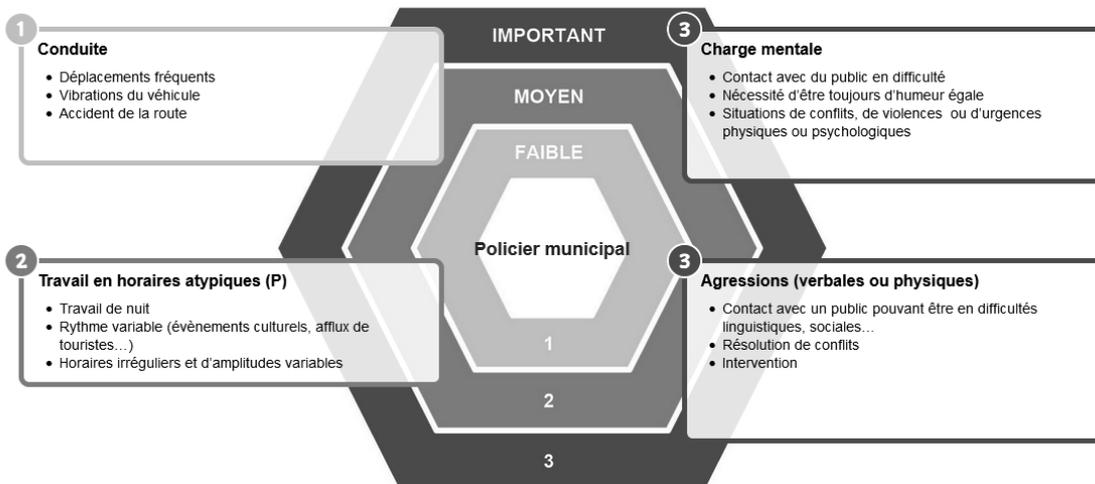
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Policier municipal

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



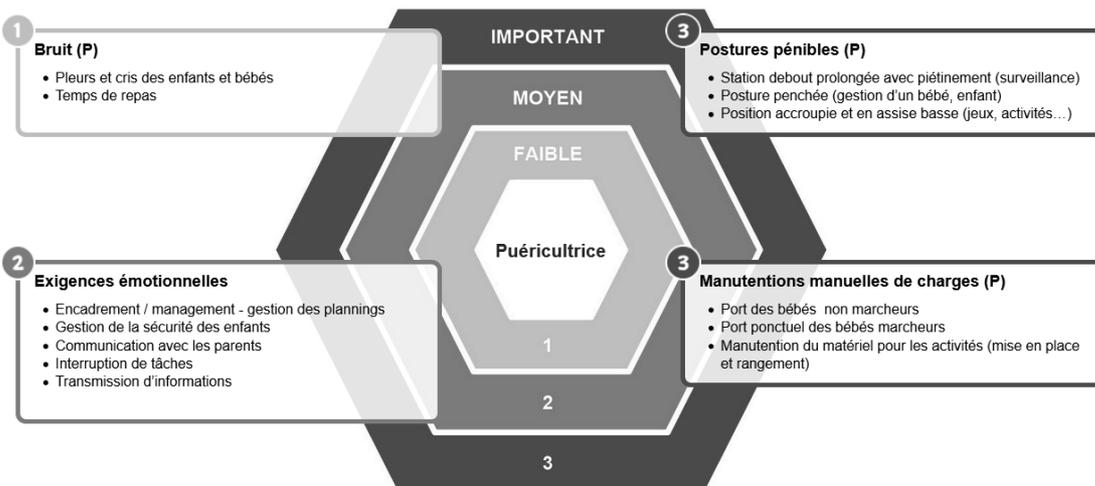
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ 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).

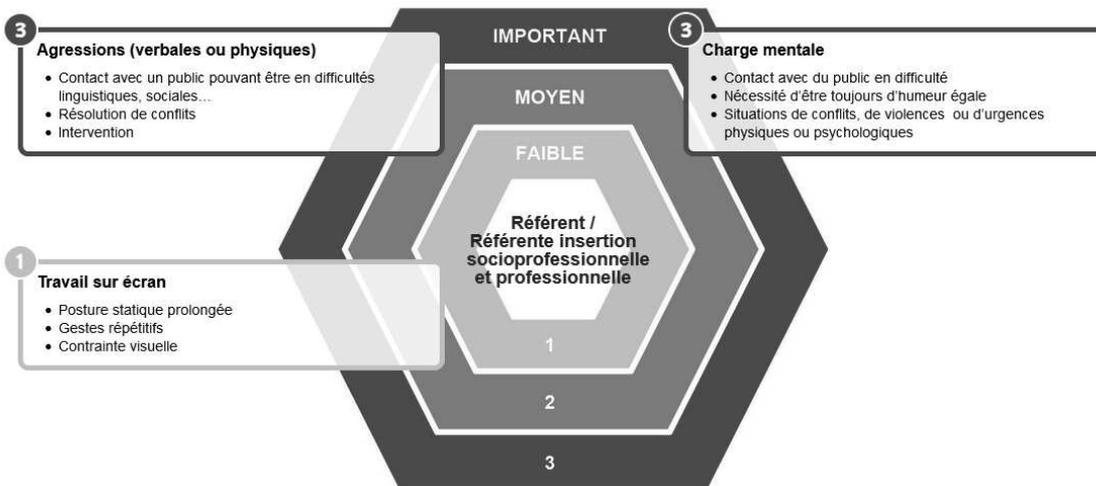
- R -

■ **Référent / Référente insertion socioprofessionnelle et professionnelle**

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



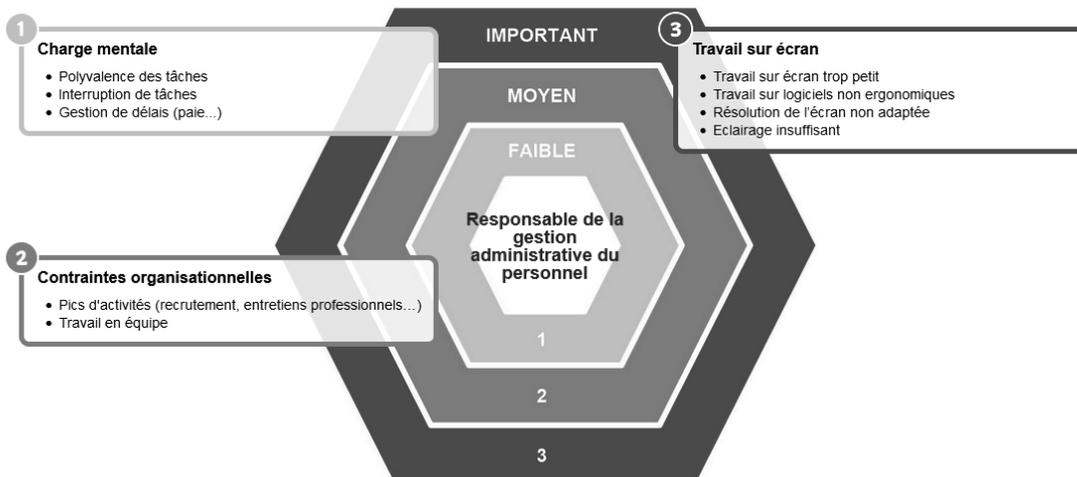
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ **Responsable de la gestion administrative du personnel**

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



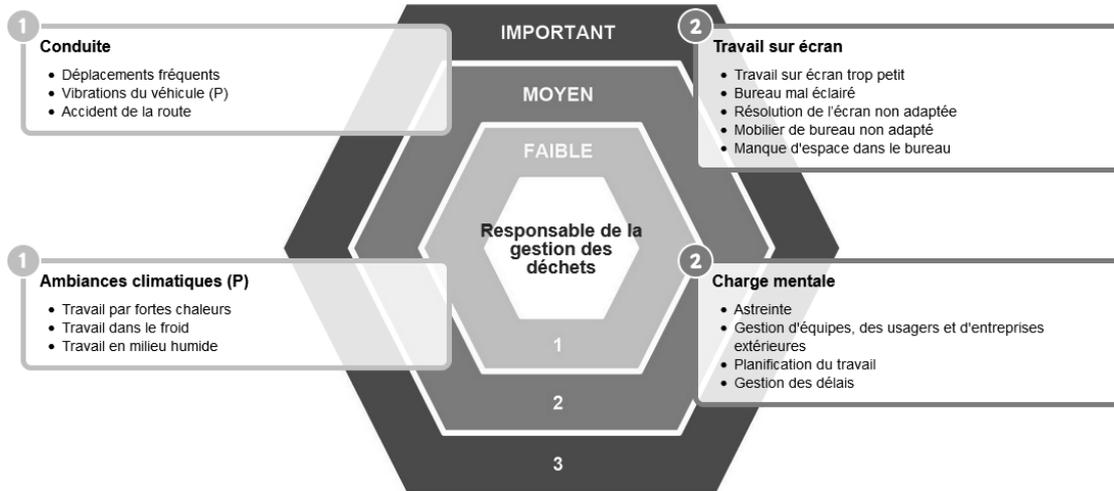
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Responsable de la gestion des déchets

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



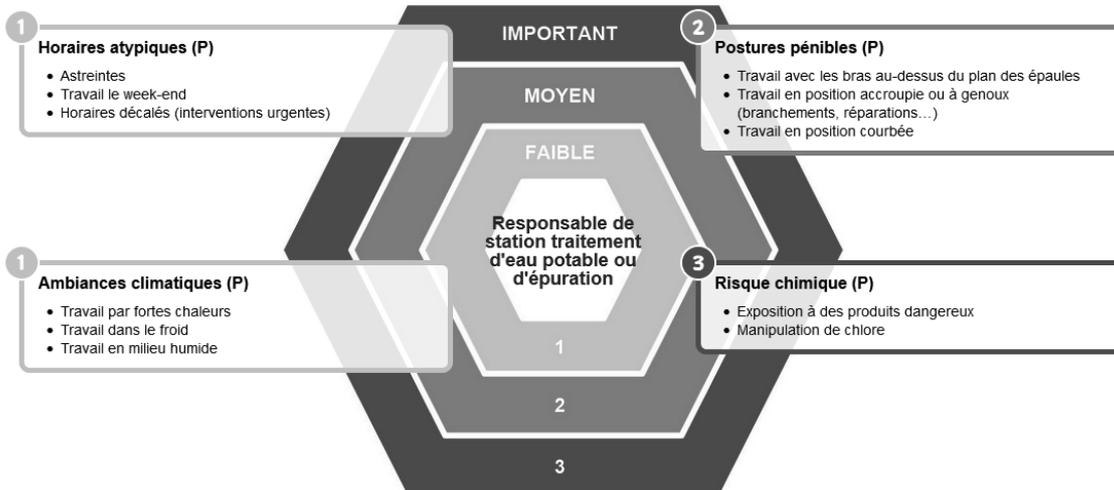
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Responsable de station traitement d'eau potable ou d'épuration

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



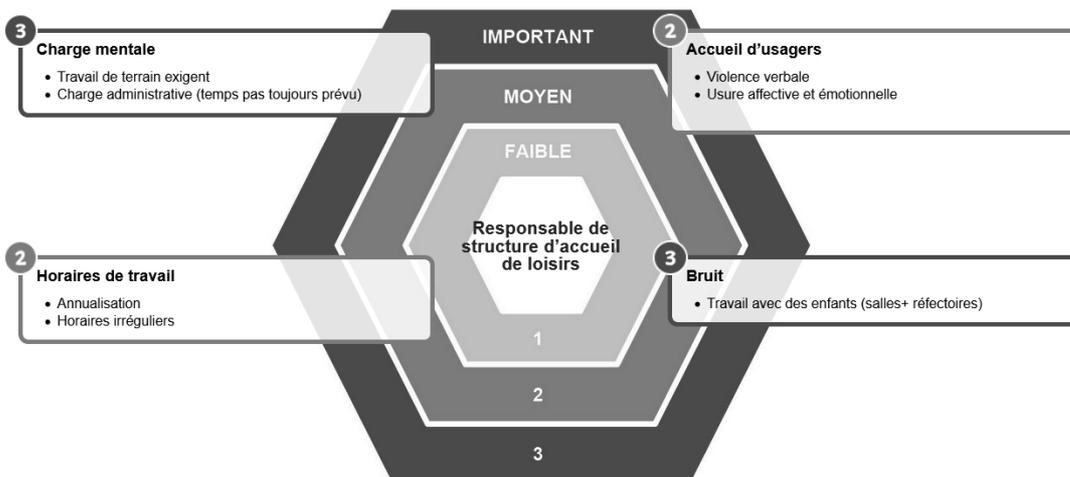
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Responsable de structure d'accueil de loisirs

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



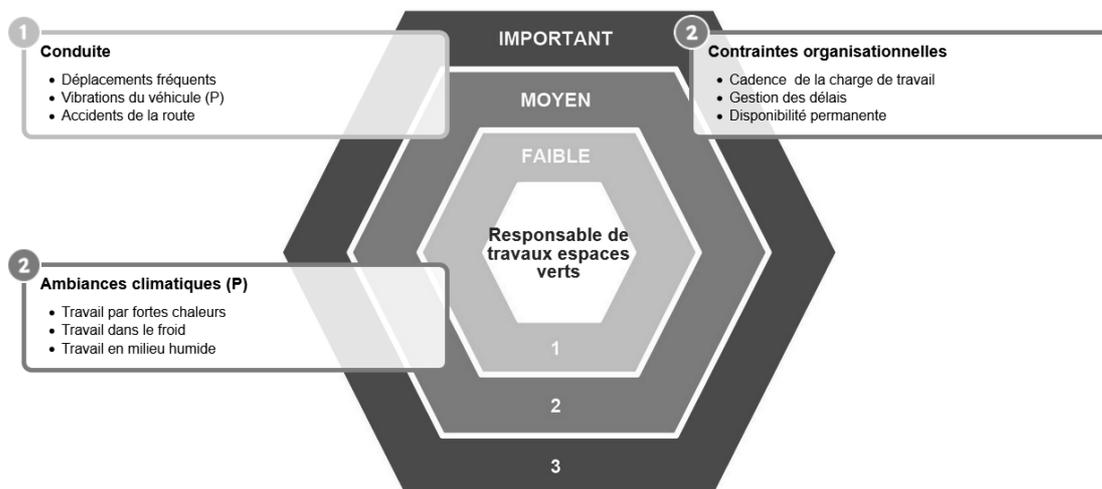
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Responsable de travaux espaces verts

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



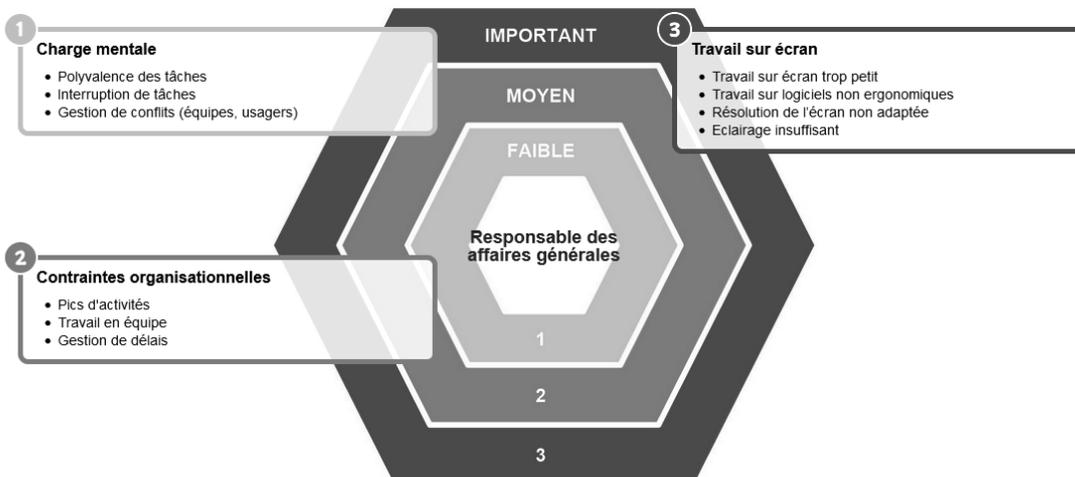
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

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

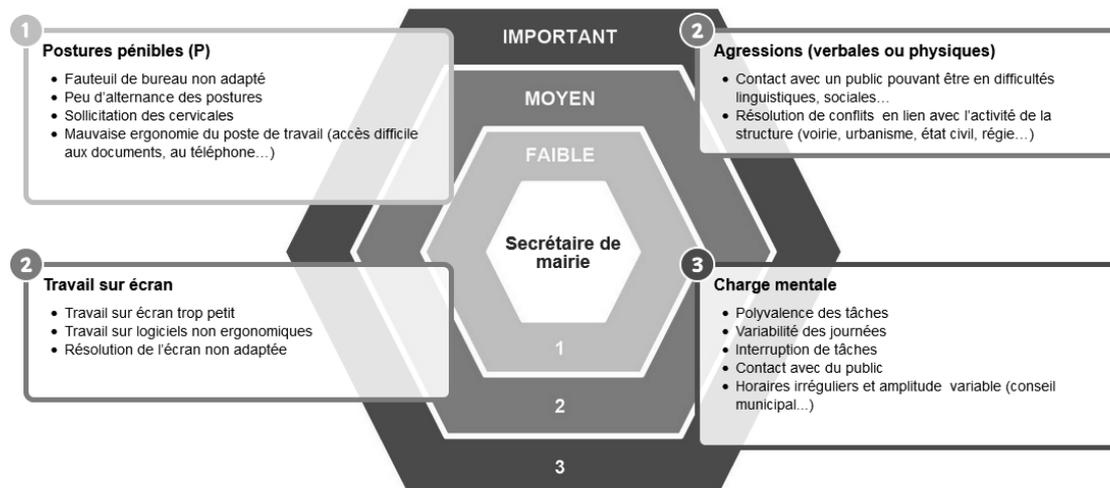
- S - CUGR

■ Secrétaire de mairie

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

- 1 Faible 2 Moyen 3 Important



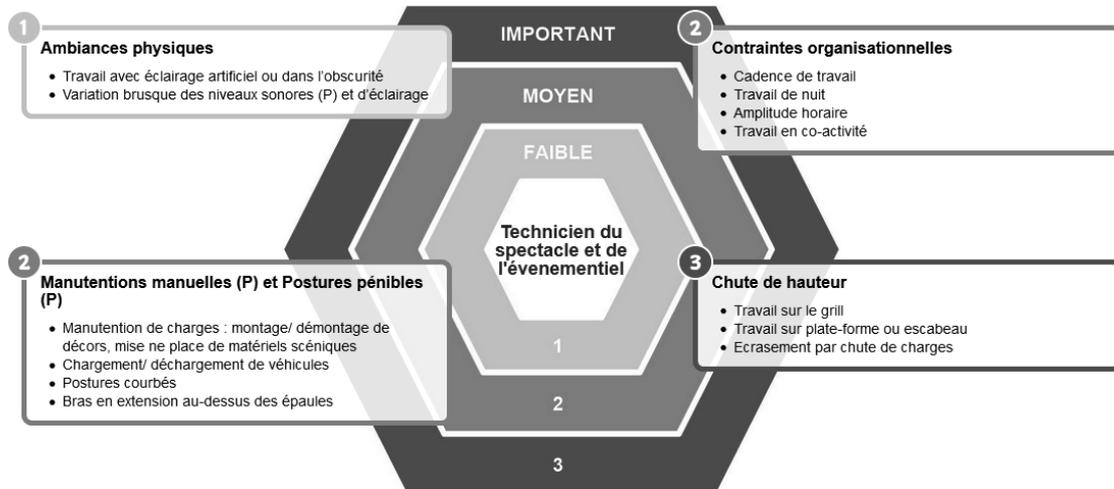
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ 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



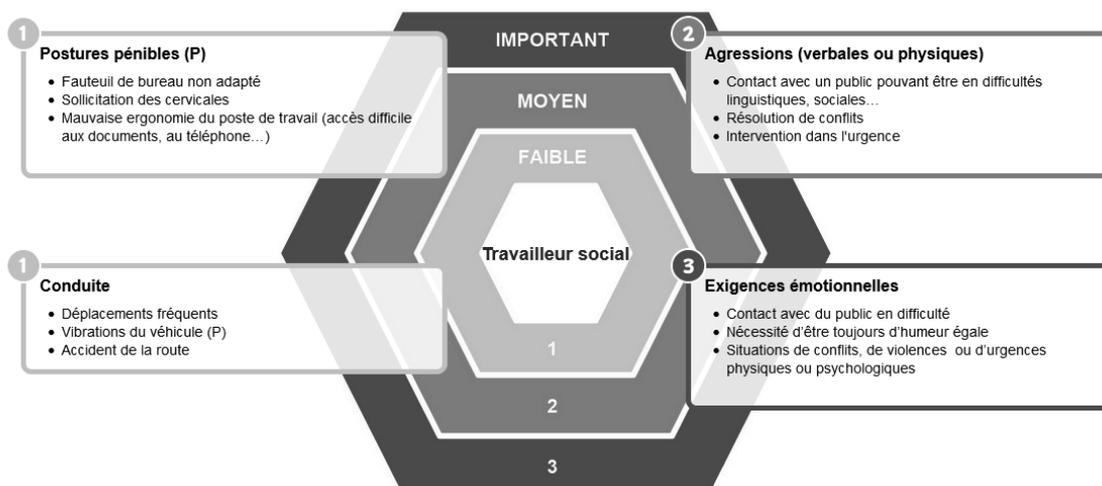
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

■ Travailleur social

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

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).

ANNEXE 2 - DECLINAISON DE LA CARTOGRAPHIE DE LA PENIBILITE AUX PERSONNELS DU GRAND REIMS PAR FILIERE ET CATEGORIE AVEC INDICATION DES EFFECTIFS CONCERNES

Référence : Etat des emplois – CT du 11 mars 2021

▪ **Secteur administratif – 486 agents et cadres**

Postures pénibles (P) – 486 agents et cadres

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

Travail sur écran - 486 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 - – 486 agents et cadres

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

Charge mentale – 486 agents et cadres

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

Sollicitations physiques - – 486 agents et cadres

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

Agressions (verbales ou physiques)

- 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 – 844 agents et cadres**

Postures pénibles (P) – 502 adjoints 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 (P) - 502 adjoints 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 (P) - 502 adjoints techniques

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

Bruit (P)

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

Agressions (verbales ou physiques)

- 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 important des adjoints 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 mentale - 844 agents et cadres

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

▪ Secteur social – 66 agents et cadres

Utilisation de produits chimiques (P) – 51 agents

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

Manutentions manuelles de charges (P) 51 agents

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

Postures pénibles (P) - 51 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 (P) 2

- 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 (P) – 66 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 – 66 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) – 66 agents et cadres

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

▪ Secteur médico-social – 11 agents et cadres

Bruit (P) – 11 agents et cadres

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

Postures pénibles (P) – 10 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 (P) – 10 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 – 11 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 – 1 cadre

- Posture statique prolongée, Gestes répétitifs, Contrainte visuelle.

▪ **Secteur culturel – 58 agents et cadres**

Postures pénibles (P)

- 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 (P)

- 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 – 1 cadre**

Manutentions manuelles de charges (P)

- Matériels pour les activités.

Postures pénibles (P)

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

Bruit (P)

- 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 – 92 agents et cadres**

Manutentions manuelles de charges (P) - 92 agents et cadres

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

Bruit (P) - 92 agents et cadres

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

Postures pénibles (P) - 92 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 - 92 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 (758)**

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.

BIBLIOGRAPHIE SUCCINTE

GRAND REIMS

- DUERP 2021 (inaccessible)
- Etat des emplois au 11 mars 2021
- Protection social complémentaire (dont bilan Collecteam 2015 – 2019), réunion du 19 février 2021
- Bilan social 2019
- RASSCT 2019
- Diagnostic RPS – Puzzle concept 2015

ANACT

- Ressources (84) sur la pénibilité, <https://s.42l.fr/penibiliteanact>
- L'organisation du travail à l'épreuve des risques psychosociaux, La Revue des conditions de travail, n°1, 14/10/2014 (voir l'article sur RPS et FPT).

CDG 31

- Application mobilité – santé au travail, <https://www.mobilites-fpt.fr/accueil-metiers>

CNFPT

- Prévention de la pénibilité au travail, 22 avril 2020, <https://www.wikiterritorial.cnfpt.fr/xwiki/bin/view/thematiques/Grandcause/Preventiondelapenibiliteautravail/?language=fr>
- La pénibilité et les transitions professionnelles : Territoriaux nous agissons, 2014
- Etude pratique de gestion des ressources humaines et de formation sur la prise en compte de la pénibilité au travail dans les collectivités territoriales, 2014

DGAFF

- Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique, 2014
- Recueil de bonnes pratiques en matière de gestion des âges de la vie : Expériences des secteurs publics et privés en France et à l'international, septembre 2012

DARES

- Synthèse • Stat' » les expositions aux risques professionnels dans la fonction publique et le secteur privé en 2017, enquête SUMER 2017, décembre 2019

IGAS

- Rapport sur la prévention et la prise en compte de la pénibilité au travail au sein de la fonction publique, juin 2016

INRS

- Ressources (80) sur la pénibilité, <https://s.42l.fr/penibiliteinrs>
- Le télétravail : quels risques ? Quelle prévention ? 2020

OST

- La santé au travail comme levier d'innovation managériale N°21 | juillet 2018
- Les nouvelles temporalités territoriales, conséquences pour les managers et les agents N°19, septembre 2017
- Gérer et anticiper les fins de carrière. Les seniors dans la fonction publique Territoriale, Cahier n° 5. Élèves administrateurs de l'INET, promotion Salvador ALLENDE, pour la MNT en partenariat avec le CNFPT-INET et l'AATF, juin 2012
- Dans la peau des agents territoriaux, Cahier n° 4, janvier 2012

RAPPORT

- BRINDEAU Pascal, « La gestion des âges dans la fonction publique : pour une administration moderne et efficace », Ministère de la Fonction Publique, janvier, 2012

Reims.fr

GRAND
REIMS
COMMUNAUTÉ URBAINE