



SYNDICAT CGT TERRITORIAUX

**Ville de Nantes & UFICT CGT · Nantes Métropole
CCAS · SMANO · EBANSN**

PROPOSITION DE LA CGT ÉTABLISSANT LE RÈGLEMENT DES SUJÉTIONS PARTICULIÈRES AU SEIN DES ADMINISTRATIONS COMMUNALES ET MÉTROPOLITAINES

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 Nantaises et Métropolitaines

- 1) Sources générales
- 2) Sources sur la Fonction publique territoriale
- 3) Sources internes aux Administrations territoriales nantaises et métropolitaines
- 4) Cartographie par métiers
- 5) Déclinaison de la cartographie de la pénibilité aux personnels de la ville de Nantes et de la Métropole par filière.

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

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

Annexes

Annexe 1 - Cartographie par métiers

Annexe 2 - Déclinaison de la cartographie de la pénibilité aux personnels de la ville de Nantes et de la Métropole par filière.

Glossaire

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

ARACT : Action Régionale 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

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 Nantaises et Métropolitaines ont organisé une série de réunions techniques sur le temps de travail entre la DRH et les organisations syndicales.

Ces réunions se sont déroulées selon un protocole que la CGT n'a pas souhaité signer, estimant que les pré-requis excluaient de fait, un certain nombre de possibilités ouvrant le champ à une véritable approche du service public, dans le respect des conditions de travail des agents.

Cependant, la CGT ne peut laisser à penser qu'elle ne formule aucune proposition, permettant à la Collectivité de répondre aux injonctions réglementaires qui lui sont faites.

En ce sens, le présent document s'appuie sur la reconnaissance de la pénibilité du travail par le dispositif des sujétions particulières (Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001).

Celui-ci pourrait donner 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 matérialiserait alors, par un règlement des sujétions particulières au sein des administrations territoriales locales. 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 des jours de congés.

Cette reconnaissance de la pénibilité du travail ne saurait exonérer les administrations territoriales Ville de Nantes et Nantes Métropole 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 effective d'application des éléments soumis dans le présent document 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'existent « *deux types de sujétions particulières : celles liées à la pénibilité des tâches accomplies et celles liées aux horaires atypiques dans l'organisation du travail* ».

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 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 la 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 Nantaises et Métropolitaines

Pour observer la pénibilité du travail au sein des Administrations territoriales **Nantaises et Métropolitaines**, 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 **Nantaises et Métropolitaines**

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 prennent en compte 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.(exprimées en pourcentages)

Proposition CGT de règlement des sujétions particulières au sein des administrations territoriales
Nantes Métropole et Ville de Nantes

<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

Proposition CGT de règlement des sujétions particulières au sein des administrations territoriales
Nantes Métropole et Ville de Nantes

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

Type d'exposition à des risques psychosociaux <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 de pénibilité valent pour les administrations territoriales Nantaises et Métropolitaines.

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 Nantaises et Métropolitaines

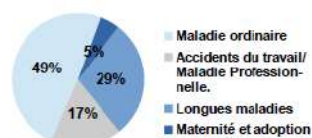
3.1) Le bilan social 2019

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 (évolution entre 2017 et 2019)

Total des absences pour raisons de santé :	9,51%	9,39%	9,71%
Maladie ordinaire	4,74%	4,80%	4,78%
Accidents du travail	1,00%	0,95%	0,96%
Maladie professionnelle	0,48%	0,51%	0,71%
Congés Longue Maladie/Congés Longue Durée, grave maladie	2,74%	2,63%	2,80%
Maternité et adoption	0,55%	0,50%	0,45%

Part du nombre de jours d'arrêt par raisons de santé

PART DU NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT PAR RAISONS DE SANTÉ



TAUX D'ABSENTEÏSME POUR RAISON DE SANTÉ PAR FILIÈRE

	2018	2019
Filière technique	10,25%	10,95%
Filière administrative	8,14%	7,82%
Filière culturelle	7,32%	7,19%
Filière sportive	4,65%	7,74%
Filière police municipale	5,62%	5,87%
FP hospitalière	5,86%	4,31%
Filière animation	14,20%	7,36%
Filière médicale	8,42%	7,05%
Filière sociale	5,35%	5,19%
Filière sanitaire et sociale	11,15%	11,66%
Total	9,39%	9,71%

BILAN GÉNÉRAL / VILLE & CCAS & NANTES MÉTROPOLE

1. PRÉSENTATION GÉNÉRALE

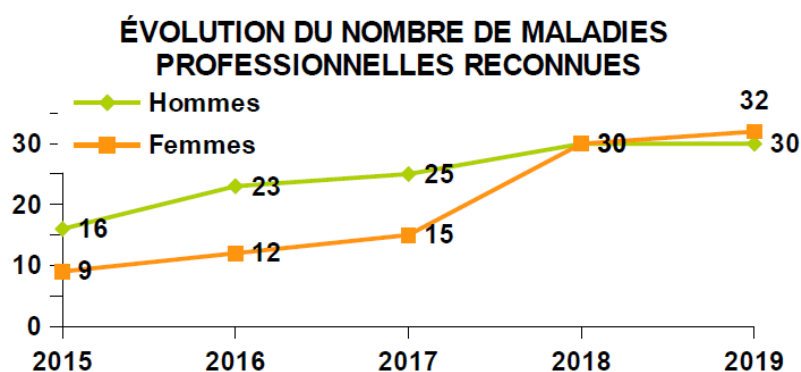
Nbre AT en 2019	Accidents du travail sans arrêt	322
	Accidents du travail avec arrêt	404
	Total	726
	Femmes	295
	Hommes	431
	Rechutes – prolongations AT antérieurs à 2019	60

Jours d'arrêt en 2019	Accidents du travail survenus en 2019	11 797
	Rechutes-prolongations AT antérieurs à 2019	10 328
	TOTAL	22 125

Nombre d'heures travaillées	11 499 485,27
Taux de fréquence AT avec arrêt	35,13
Taux de gravité général	1,92
Taux de gravité réduit	1,03
Durée moyenne d'un arrêt (en jours)	29,2
Coût moyen d'un AT (en €)	3 421,25

3.2) Le RASSCT 2019

Il en va de même pour le RASSCT.



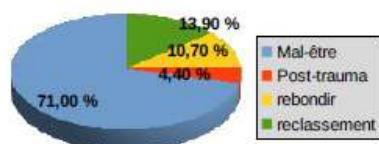
Ce tableau comptabilise les cas de mal-être exprimés au cours des visites médicales à la demande des agents pour l'année 2019 :

	Femmes	Hommes
CCAS	18	3
VdN	65	25
NM	62	56
ESBANM	0	1
Total	145	85

Les chiffres du service social du travail :

- **287** agents ont été suivis par le SPT dont 188 pour des problématiques liées au mal-être
- soit 65,5% (70% avec les entretiens individuels psycho-trauma, catégorisés dans le mal être)
- **185** agents sont venus pour la première fois dans notre service, soit **64% de nouveaux agents**
- **1514** heures d'entretiens individuels ont été assurées, dont 1075 heures en entretien (75% du volume total des entretiens) mal-être

Illustration 40



Bilan des agressions dans nos collectivités :

DG	Nbre d'agents agressés	Total faits	Dont agressions entre collègues	Agres. physiques	Menaces	Injures et autres	Dégâts matériels
TOTAL GENERAL	307	263	41	62	59	136	6

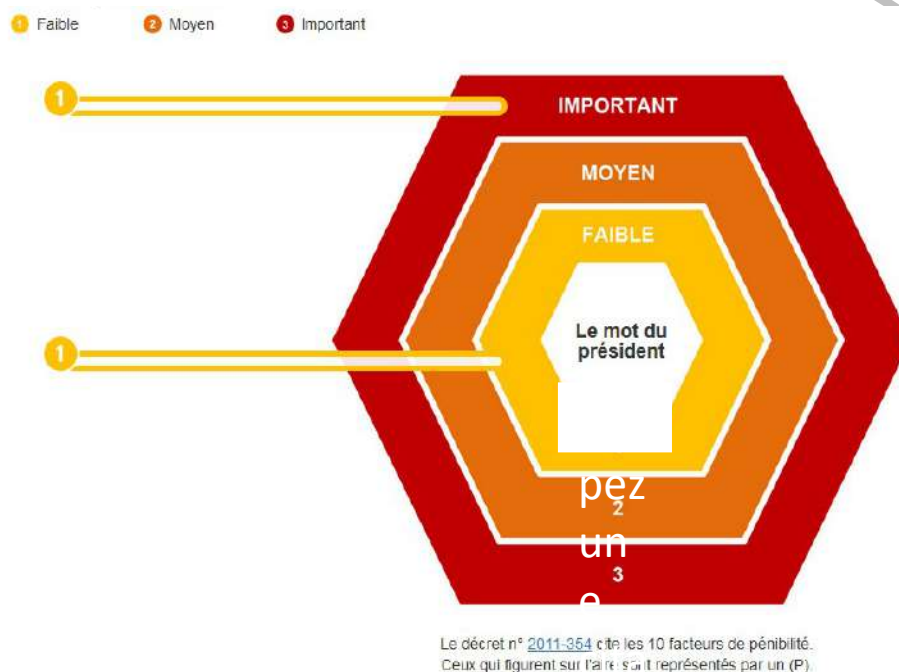
• Déclarations d'accidents de travail liés à une agression

	Nbre de DAT liées à une agression	Nbre de jours d'arrêt liés
Ville de Nantes / CCAS / Nantes Métropole 2019	34	562
Ville de Nantes / CCAS / Nantes Métropole 2018	51	635

4) Cartographie de la pénibilité par métiers et fonctions

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

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



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

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

Au titre des contraintes physiques marquées :

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

Au titre de l'environnement physique agressif :

- 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 les métiers et fonctions recensés dans cette cartographie.

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 de la ville de Nantes et Nantes Métropole par filière

En s'appuyant sur la précédente cartographie de la pénibilité par métier et fonctions, un tableau des pénibilités du personnel de la ville de Nantes et Nantes Métropole par filière a été élaboré. Il figure également en annexe et sert à élaboration des clauses de reconnaissance de la pénibilité que la CGT propose à la délibération des élu(e)s.

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

Considérant les métiers et fonctions des agents des administrations territoriales nantaises et métropolitaines, 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 nantaises et métropolitaines, se caractérisant par une pénibilité du travail,

Considérant la cartographie et le tableau en annexe,

Il convient de reconnaître ces 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

Le temps hebdomadaire de sujétion particulière reconnu au titre de la pénibilité commune et propre à tous les métiers des agents des administrations territoriales est évalué à **54 minutes**

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
54 minutes	42h/ 6jours

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/an
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
--------------------	------------	---------

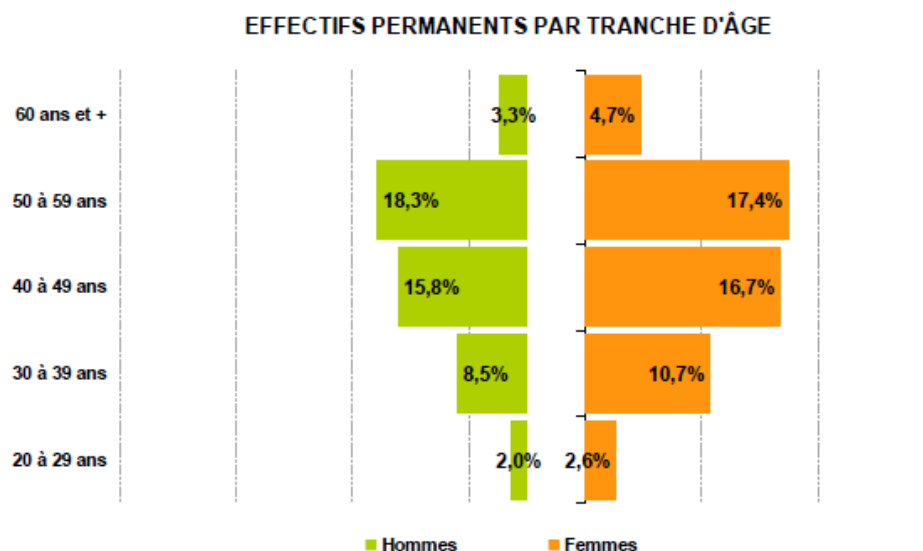


Illustration 10

En 2019, la tranche d'âge la plus représentative pour les femmes et les hommes est celle des 50 à 59 ans (35,7 % de l'effectif). Ensuite, la tranche d'âge la plus représentative est celle des 40 à 49 ans (32,5 % de l'effectif).

Les plus de 60 ans représentent 8 % des effectifs (+14 % par rapport à 2017).

Quant à la population des moins de 30 ans, elle est en diminution avec 4,6 % de l'effectif en 2019 (4,7 % en 2017). Aucun agent n'est âgé de moins de 20 ans.

La population d'agents est vieillissante, avec peu d'arrivées d'agents jeunes.

ANNEXE 1 - CARTOGRAPHIE DE LA PÉNIBILITÉ PAR MÉTIERS ET FONCTIONS

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

- A -

Adjoint au responsable

Administrateur de base de données

Administrateur GMAO

Administrateur logiciel gestion clientèle

Agent d'accueil

Agent d'accueil clientèle

Agent d'accueil d'établissements sportifs

Agent d'accueil et d'entretien

Agent d'accueil et d'entretien d'établissements sportifs

Agent d'accueil et d'entretien déchetterie

Agent d'accueil et d'information

Agent d'accueil et d'information/ Téléconseiller

Agent d'accueil et d'instruction

Agent d'accueil et de gestion administrative

Agent d'accueil et de prestations

Agent d'accueil et de secrétariat

Agent d'accueil et de surveillance

Agent d'accueil et de surveillance des établissements culturels

Agent d'animation

Agent d'enlèvement des graffitis

Agent d'entretien de locaux

Agent d'entretien de mobilier de collecte

Agent d'entretien des locaux

Agent d'inspection TV des réseaux d'assainissement

Agent de bibliothèque

Agent de bibliothèque et de musée

Agent de conduite installations

Agent de contrôle de compteur

Agent de contrôle nocturne

Agent de logistique

Agent de logistique spécialisé

Agent de maintenance

Agent de maintenance des véhicules

Agent de maintenance et d'entretien

Agent de maintenance et vie sociale

Agent de maintenance installations

Agent de métrologie et de conformité

Agent de nettoyage

Agent de nettoyage à pied

Agent de nettoyage et de surveillance des parcs et
jardins

Agent de portage de repas

Agent de propreté urbaine

Agent de relève et de contrôle

Agent de sécurité incendie intrusion

Agent de service

Agent de service lingère

Agent de signalisation manifestation

Agent de signalisation peintre

Agent de surveillance voie publique

Agent de veille et vie sociale

Agent dispositif rebondir

Agent exploitation hydrocurage assainissement

Agent exploitation réseau souterrain des égouts
visitables

Agent patrimoine voirie

Agent petite enfance

Agent spécialisé de logistique

Agent spécialisé édition

Agent spécialisé établissement culturel

Agent spécialisé maintenance

Agent technique de musée

Agent technique de restauration

Agent technique de restauration moyenne école

Agent.e de maintenance voirie

Agent.e de signalisation

Aide de cuisine

Aide infographiste

Aide soignant

Aide soignant spécialisé gérontologie

Animateur économique

Animateur en EHPAD

Animateur relais accueil petite enfance

Animateur sportif

Archéologue

Assistant administratif

Assistant archives

Assistant bureau d'études

Assistant chargé de communication

Assistant chef de projet

Assistant conseil marchés publics

Assistant de bibliothèque

Assistant de bibliothèque et de musée

Assistant de commande publique

Assistant de communication

Assistant de développement

Assistant de direction

Assistant de gestion urbanisme

Assistant de musique

Assistant de production

Assistant de projets

Assistant de ressources humaines

Assistant de service

Assistant de territoire

Assistant documentation et communication

Assistant écoles maternelles

Assistant en danse

Assistant en urbanisme

Assistant expert en régulation du trafic

Assistant finances et ressources humaines

Assistant finances, comptabilité, marchés

Assistant finances, comptabilité, marchés

Assistant hygiène sécurité

Assistant hygiène sécurité

Assistant manager

Assistant musée

Assistant régulateur de trafic

Assistant ressources humaines

Assistant social scolaire

Assistant technologie information et communications

Assistante maternelle

Assistante sociale

Auxiliaire de puériculture

C

Cadre de proximité

Cadre expert

Chargé assainissement

Chargé d'action foncière

Chargé d'actions foncières et d'urbanisme

Chargé d'aménagement

Chargé d'animation

Chargé d'études

Chargé d'études eau et assainissement

Chargé d'événementiel

Chargé d'expertise spécialisé

Chargé d'instance

Chargé d'opération

Chargé d'opération spécialité réseaux souples

Chargé d'opération spécialité territoire proximité

Chargé d'opérations spécialisé

Chargé d'urbanisme

Chargé de cellule programmation coordination

Chargé de communication

Chargé de communication numérique

Chargé de conduite d'opération

Chargé de coordination chantier spécialisé
cartographie

Chargé de développement

Chargé de finances comptabilité marché

Chargé de finances publiques

Chargé de formation

Chargé de gestion administrative

Chargé de gestion administrative spécialisé compta-
budget

Chargé de gestion administrative spécialisé
documentation

Chargé de gestion administrative spécialisé marchés
publics

Chargé de gestion administrative spécialisé RH

Chargé de gestion de l'activité eaux

Chargé de gestion des autorisations des droits de sols

Chargé de gestion du domaine public

Chargé de gestion espace public

Chargé de gestion thématique

Chargé de la sûreté

Chargé de logistique

Chargé de mission

Chargé de mission autosurveillance

Chargé de patrimoine

Chargé de patrimoine bâti

Chargé de patrimoine immobilier

Chargé de patrimoine immobilier

Chargé de proximité

Chargé de ressources humaines

Chargé de ressources humaines finances publiques

Chargé de suivi technique et d'exploitation

Chargé de travaux

Chargé de travaux assainissement

Chargé des assurances

Chargé des fluides

Chargé des marchés

Chargé des TIC

Chargé du suivi emploi insertion

Chargé du traitement

Chargé proximité déchets

Chauffagiste

Chauffeur d'élus

Chef d'atelier

Chef d'équipe

Chef d'équipe électromécanicien

Chef d'équipe espace public propreté

Chef d'équipe exploitation assainissement

Chef d'équipe inspections télévisées

Chef d'équipe maintenance voirie

Chef d'équipe Nettoyement

Chef de bassin piscine

Chef de chantier

Chimiste d'exploitation

Collaborateur groupe élus

Collaborateur technique secteur exploitation

Conciergerie d'école

Conducteur

Conducteur d'engins

Conducteur d'opérations

Conducteur de balayeuses auto portées

Conducteur de bennes

Conseiller de prévention

Conseiller en prévention des risques

Conseiller énergie

Conseiller juridique

Conseiller logement

Conservateur

Contrôleur de conformité assainissement

Contrôleur de secteur releveur

Contrôleur du secteur de relèves/Eau

Coordonateur exploitation réseaux assainissement

Coordonnateur

Coordonnateur administratif

Correspondant véhicule

Cuisinier

D

Dessinateur opérateur

Dessinateur projeteur

Développeur de projets

Diététicien

Directeur de département

Directeur établissement culturel

Directeur expert

Directeur général adjoint

Directeur général des services

Directeur manager

E

Eboueur

Économiste descripteur

Éducateur jeunes enfants responsable d'unité

Éducateur sportif nautique

Éducateur sportif piscine

Éducateur sportif terrestre

Élagueur

Électricien

Électrotechnicien éclairage public

Électrotechnicien piscine

Électrotechnicien régulation de trafic

Enquêteur-releveur de compteur eau

Ergothérapeute

Évaluateur en gériatrie

Expert commande publique

Expert communication

Expert finances gestion

Expert juridique

Expert patrimoine Bati

Expert patrimoine immobilier

Expert politiques publiques

Expert ressources humaines

Expert système d'information

Expert télégestion

Forgeron

G

Gestionnaire administratif

Gestionnaire administratif spécialisé compta-budget

Gestionnaire administratif spécialisé marchés

Gestionnaire administratif spécialisé rh

Gestionnaire administratif spécialisé urbanisme
dév,éco,

Gestionnaire autorisations droit du sol

Gestionnaire branchement assainissement

Gestionnaire carburant

Gestionnaire de données

Gestionnaire de finances comptabilité marché

Gestionnaire de logiciels 2

Gestionnaire de parc véhicules

Gestionnaire de travaux spécialité réseaux souples

Gestionnaire des installations informatiques

Gestionnaire développement économique

Gestionnaire documents usine et stations

Gestionnaire du domaine public

Gestionnaire du SIG

Gestionnaire finances et ressources humaines

Gestionnaire finances, comptabilité, marchés

Gestionnaire foncier

Gestionnaire maintenance des équipements

Gestionnaire patrimoine bâti

Gestionnaire programmation-coordination

Gestionnaire ressources humaines

Gestionnaire ressources humaines - finances

Gestionnaire technologie information et
communication

Gestionnaire urbanisme

Glutineur-filtreur eau

H

Huissier

Huissier/ vaguemestre

I

Infirmier

Infirmier EHPAD

Infographiste

Inspecteur de salubrité

Instructeur en urbanisme

Instructeur sécurité civile

J

Jardinier

Jardinier animation

Jardinier botaniste

Jardinier décorateur

Jardinier élagueur

Jardinier pépiniériste

Jardinier production florale

L

Livreur magasinier

M

Maçon

Maçon.onne voirie réseaux divers

Magasinier

Maître d'hôtel

Maître d'oeuvre chantiers

Mécanicien

Mécanicien auto

Mécanicien PL sur bennes

Médecin cadre métier

Médiateur

Médiateur de rue

Menuisier

Métallier

Métallier de mobilier de collecte

Métallier.ière de mobilier urbain

Moniteur d'atelier d'insertion

O

Opérateur CRAIOL

Opérateur info-circulation

Opérateur vidéoprotection

P

Peintre

Permanent syndical

Personnel de suppléance

Personnel mis à disposition

Photographe / Technicien audiovisuel

Plombier canalisateur agent de purge

Plombier canalisateur conducteur de camion grue

Plombier canalisateur renfort

Plombier canalisateur suppléant

Policier municipal

Préleveur

Préventionniste

Professeur de conservatoire

Projeteur bureau d'études

Psychologue

Psychomotricien

Puériculteur

Q

Qualiticien

R

Receveur placier

Référent assainissement

Référent spécialisé RH

Régisseur de salles

Régisseur de spectacle

Régisseur général de spectacle

Responsable animation sportive

Responsable appui et développement

Responsable contrôles & inspections télévisées

Responsable d'atelier

Responsable d'équipe

Responsable d'équipe adjoint

Responsable d'équipements

Responsable d'établissement

Responsable d'unité

Responsable d'unité administrative

Responsable de chantier secteur comptage

Responsable de chantier secteur transversal

Responsable de chantier secteur travaux

Responsable de conduite

Responsable de l'accueil

Responsable de magasin

Responsable de pôle d'activités

Responsable de processus transversaux

Responsable de secteur

Responsable de service

Responsable de service 3.0

Responsable de service 3.1

Responsable de service expert

Responsable de site

Responsable d territoire

Responsable délégué

Responsable des équipes d'exploitation du réseau
d'eau

Responsable logistique voirie

Responsable maîtrise d'œuvre du réseau
d'assainissement

Responsable parc véhicules

Responsable unité gestion

S

Secrétaire

Secrétaire d'élus

Secrétaire d'établissement

Secrétaire de cabinet

Secrétaire de direction

Secrétaire de service

Secrétaire de territoire

Secrétaire du maire

Secrétaire et gestionnaire administratif

Secrétaire médical

Serrurier

Surveillant de travaux

T

Tapissier décorateur

Technicien bâtiment

Technicien bureau d'études

Technicien bureau d'études électriques

Technicien bureau d'études thermiques

Technicien chimiste

Technicien CVC

Technicien d'exploitation

Technicien d'exploitation de réseau

Technicien espaces naturels

Technicien études et applications

Technicien géomatique

Technicien gestion de parc

Technicien informatique industrielle

Technicien infrastructures et services

Technicien QSE

Technicien sectorisation réseau

Technicien SPANC

Technicien spécialisé informatique

Technicien suivi des travaux

Téléconseiller

Travailleur action sociale insertion

Travailleur social action sociale insertion

Travailleur social personnes âgées

V

Veilleur de nuit

Vitrier

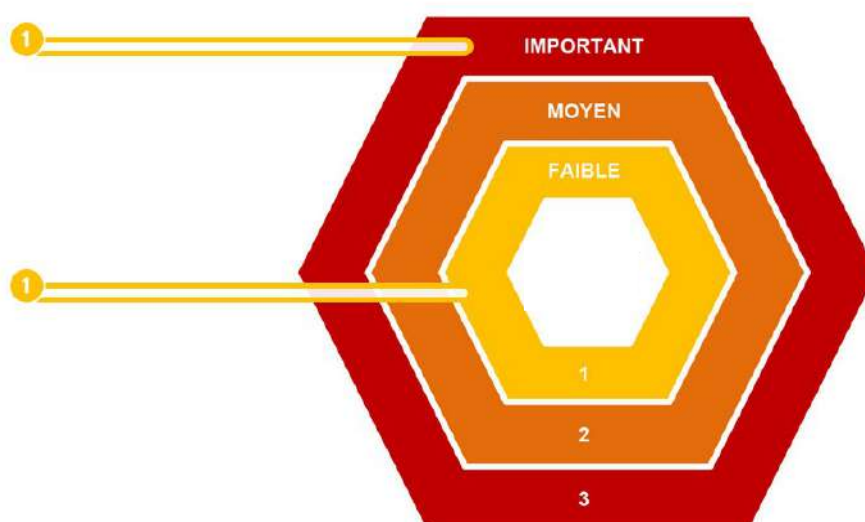
ANNEXE 1 - CARTOGRAPHIE DE LA PÉNIBILITÉ PAR MÉTIER ET FONCTIONS

- 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).

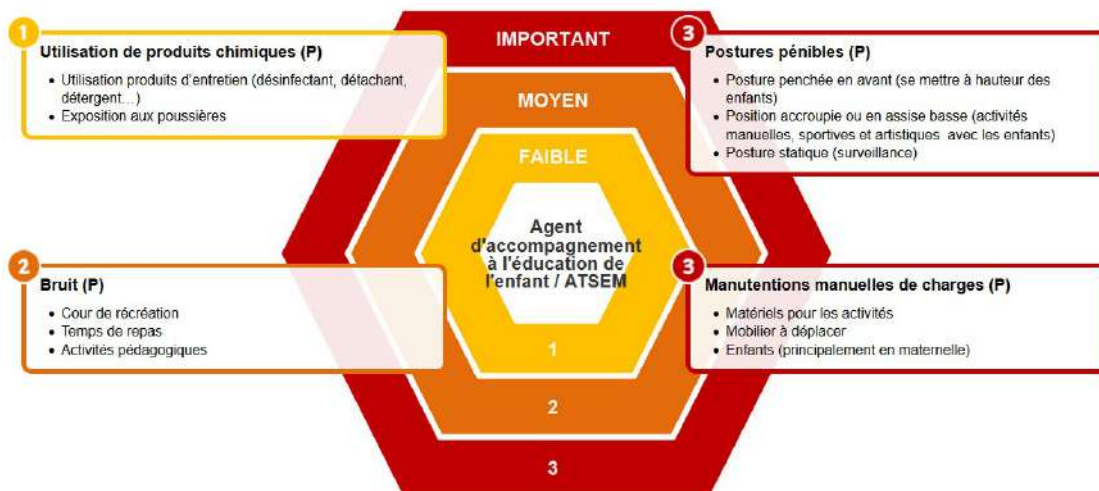
- Actuellement notre collectivité compte 400 métiers dont la liste figure en annexe

Assistant écoles maternelles, assistante maternelle

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



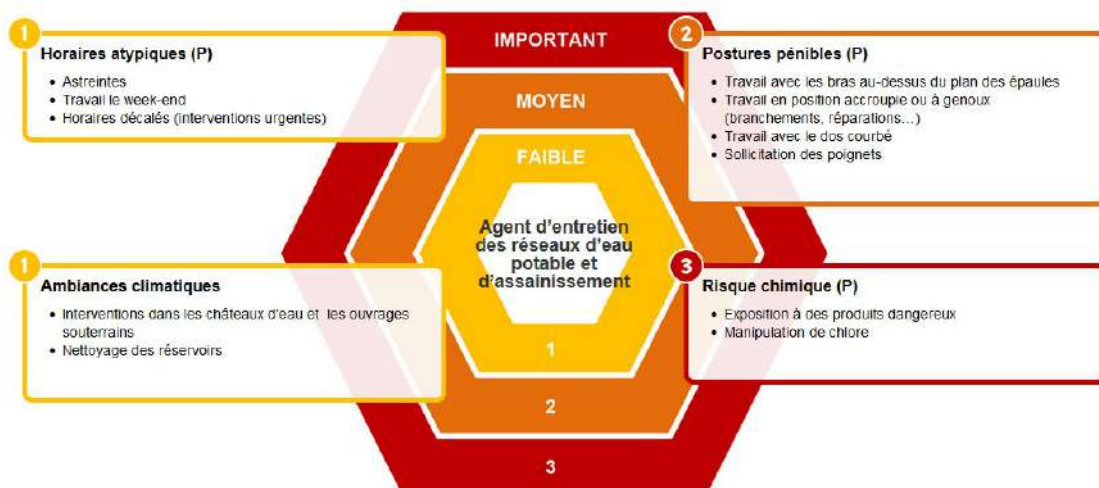
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Agent de conduite installations, Agent de métrologie et de conformité, Agent exploitation hydrocurage assainissement, Agent exploitation réseau souterrain des égouts visitables. Assistant expert en régulation du trafic, Plombier canalisateur agent de purge, Plombier canalisateur renfort, Plombier canalisateur suppléant, Responsable de chantier secteur comptage, Responsable de chantier secteur transversal, Responsable de chantier secteur travaux, Agent d'inspection TV des réseaux d'assainissement, Agent de contrôle de compteur, Contrôleur de conformité assainissement, Enquêteur-releveur de compteur eau.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



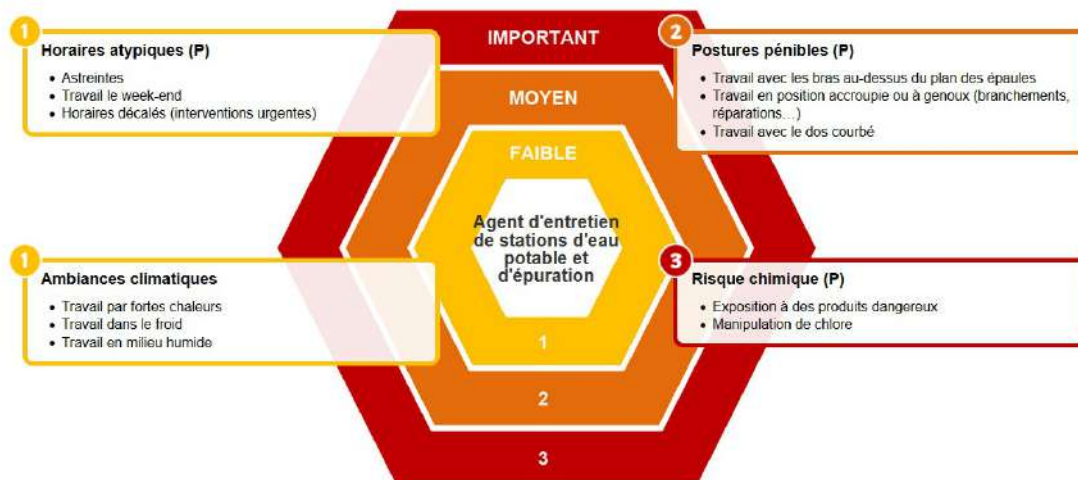
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Glutineur-filtreur eau

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



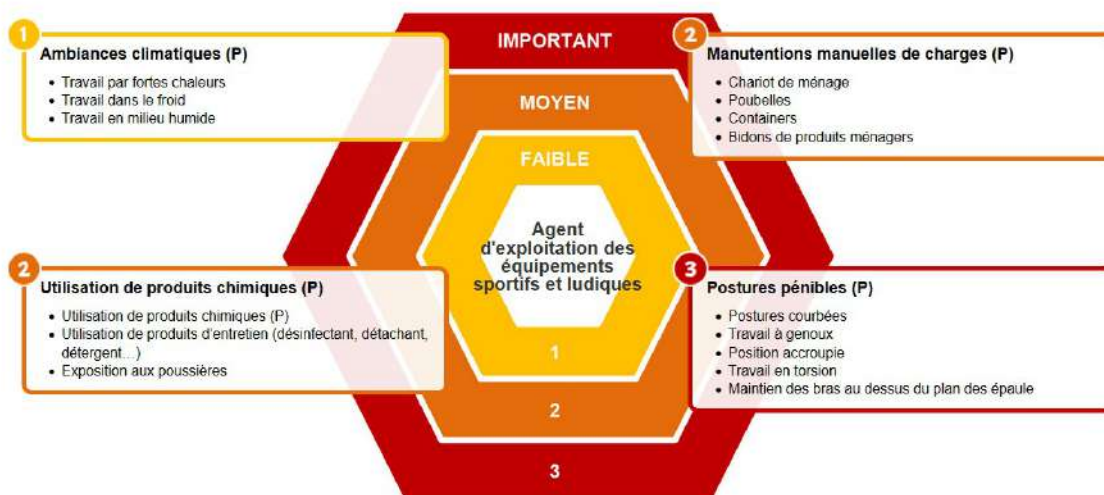
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Agent d'accueil et d'entretien, Agent d'accueil et d'entretien établissements sportifs

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).

Proposition CGT de règlement des sujétions particulières au sein des administrations territoriales Nantes Métropole et Ville de Nantes

Agent d'entretien de mobilier de collecte,Éboueur

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'accueil et d'entretien déchetterie

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



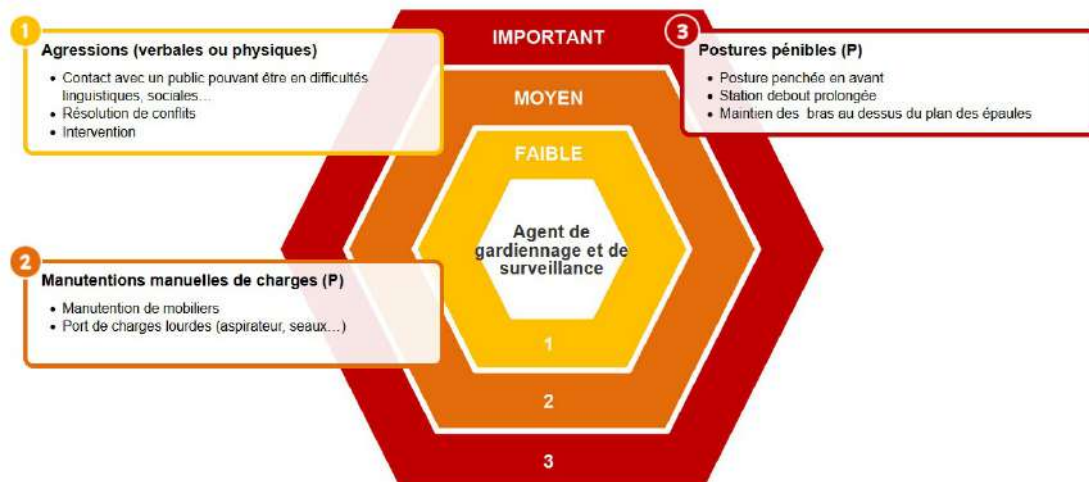
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Agent d'accueil d'établissements sportifs, Agent de maintenance et vie 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).

Agent d'enlèvement des graffitis, Agent d'entretien et de logistique, Agent de nettoyage, Agent de nettoyage à pied, Agent de nettoyage et de surveillance des parcs et jardins, Agent de propreté urbaine, Agent patrimoine voirie.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



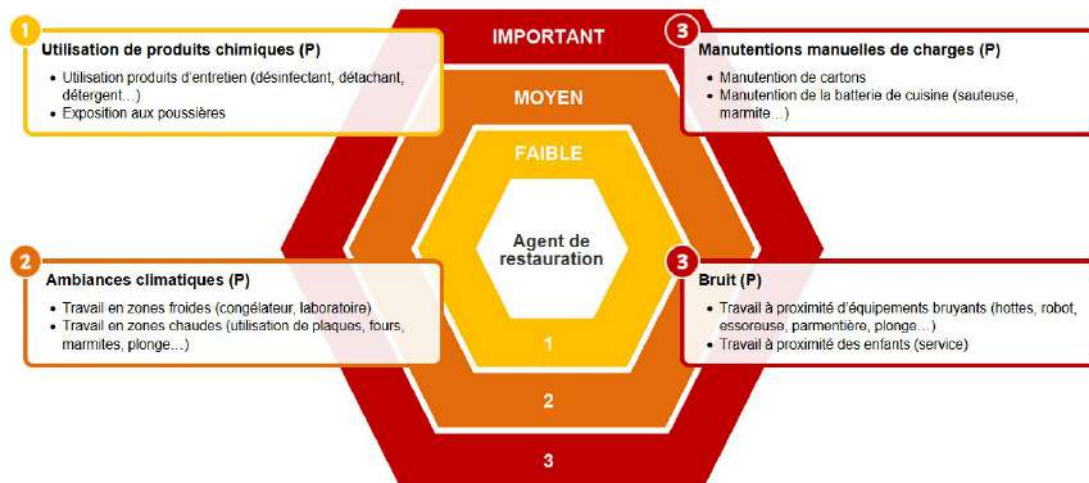
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Agent d'entretien et de restauration, Agent technique de restauration Agent technique de restauration moy ecole, Maître d'hôtel.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



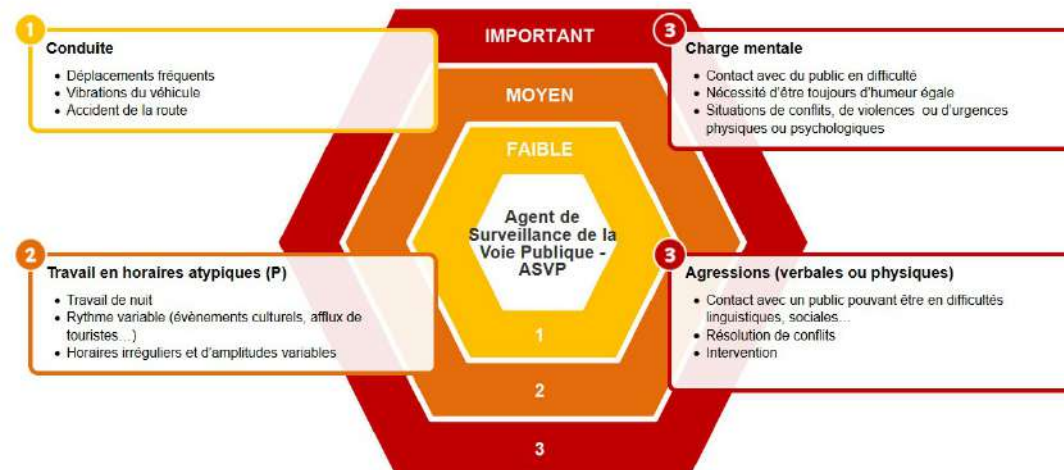
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité.
Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Agent de surveillance voie publique, Receveur placier

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



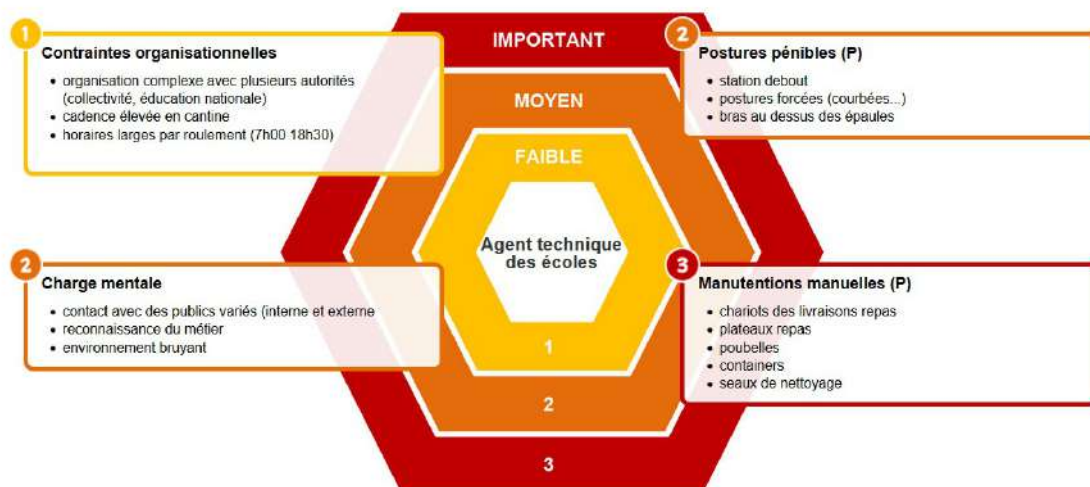
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité.
Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Agent d'entretien de locaux, Agent d'entretien des locaux, Agent de portage de repas, Concierge d'école.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



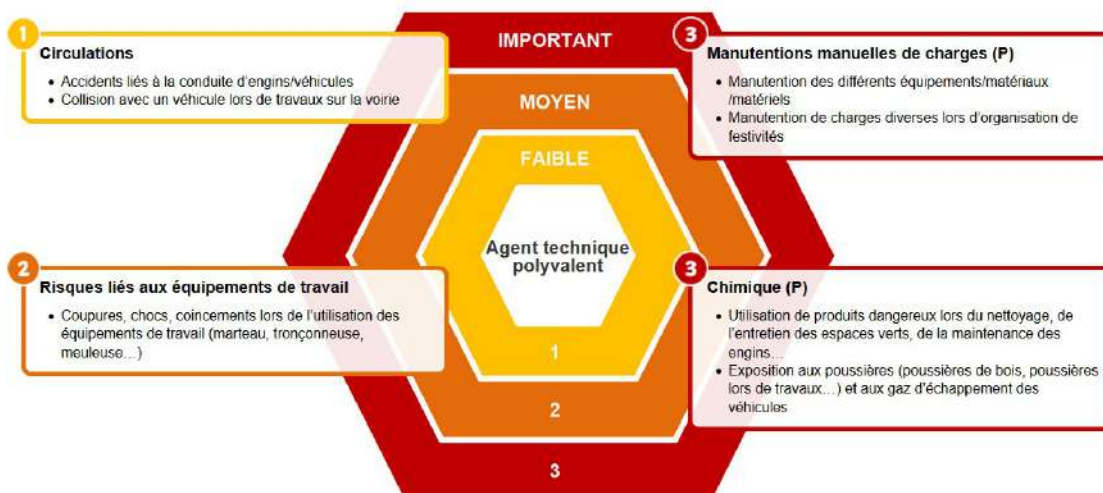
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Agent de signalisation manifestation, Agent de signalisation peintre, Agent.e de maintenance voirie, Agent.e de signalisation, Maçon.onne voirie réseaux divers .

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



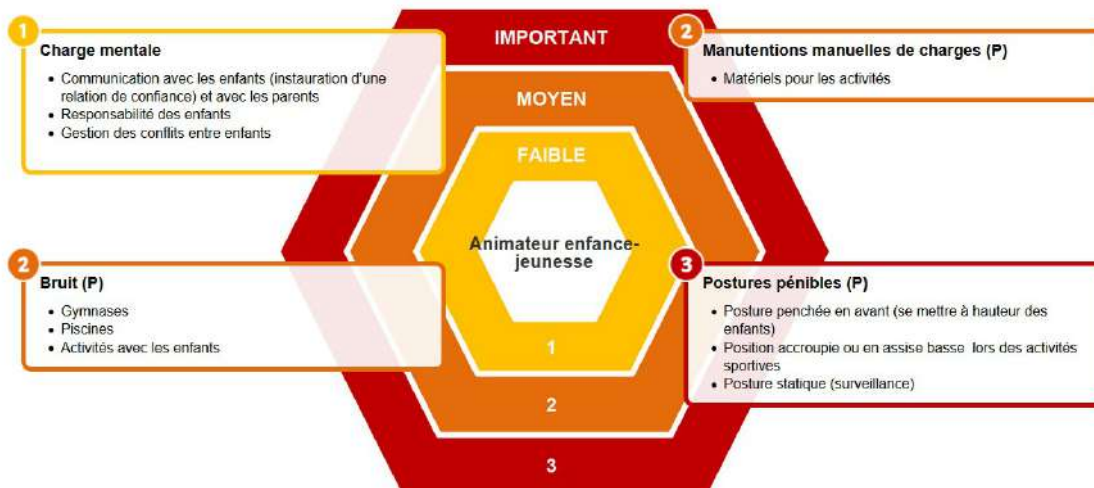
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Agent d'animation, animateur relais accueil petite enfance

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



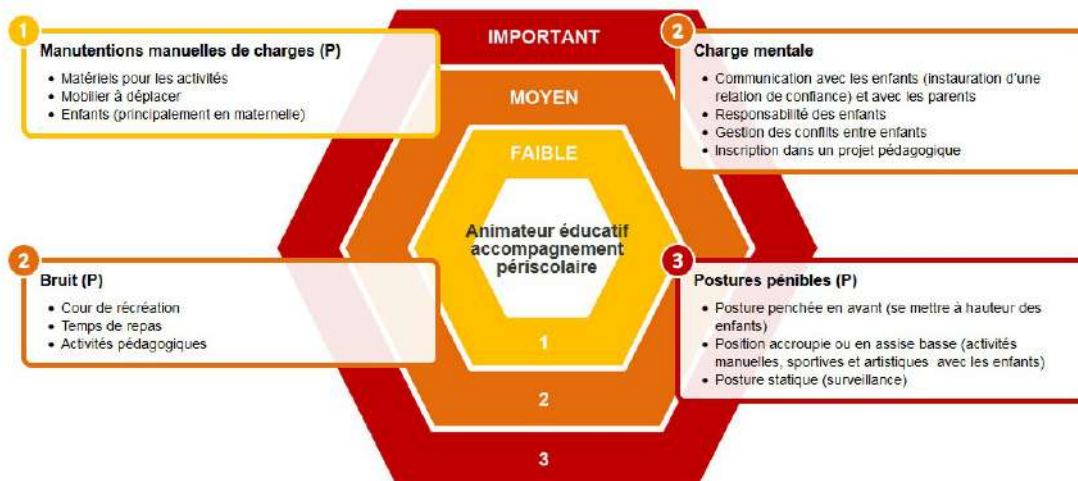
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Éducateur jeunes enfants responsable d'unité .

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).

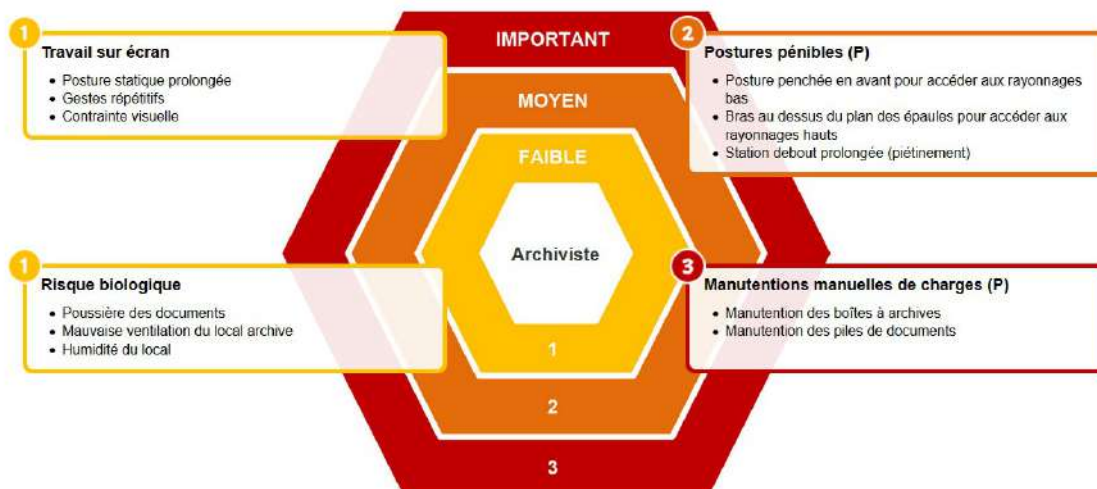
Proposition CGT de règlement des sujétions particulières au sein des administrations territoriales Nantes Métropole et Ville de Nantes

Assistant archives.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



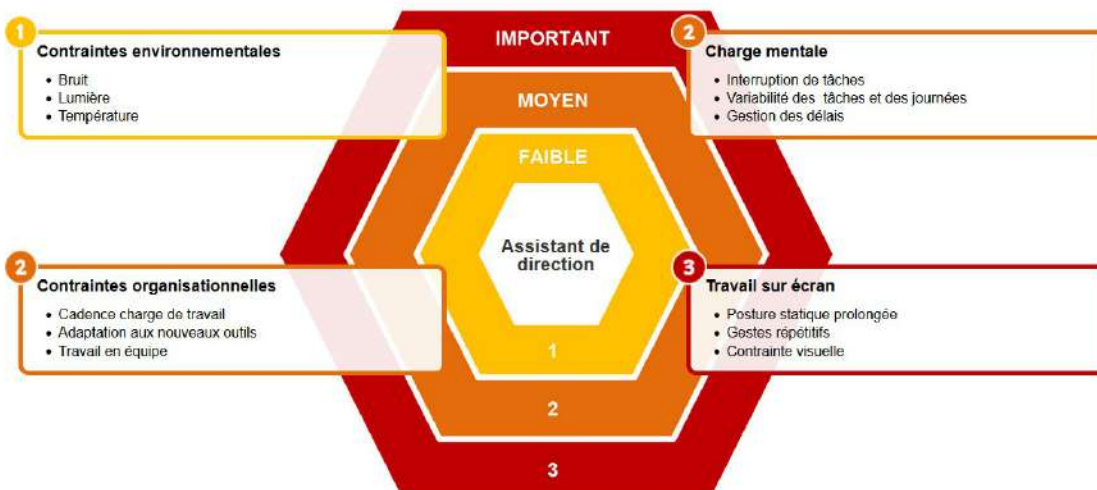
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Assistant de direction, Collaborateur groupe élus, Secrétaire d'élus, Secrétaire d'établissement, Secrétaire de cabinet, Secrétaire de direction, Secrétaire de service, Secrétaire de territoire

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'accueil et de gestion administrative, Assistant administratif, Assistant chef de projet, Assistant de service, Assistant de territoire, Assistant documentation et communication, Assistant en urbanisme, Chargé de gestion administrative, Chargé de gestion administrative spécialisé documentation, Coordonnateur administratif, Gestionnaire de données, Gestionnaire de logiciels 2, Gestionnaire foncier, Gestionnaire technologie information et communication, Gestionnaire urbanisme, Secrétaire, Secrétaire et gestionnaire administratif, Secrétaire médical.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



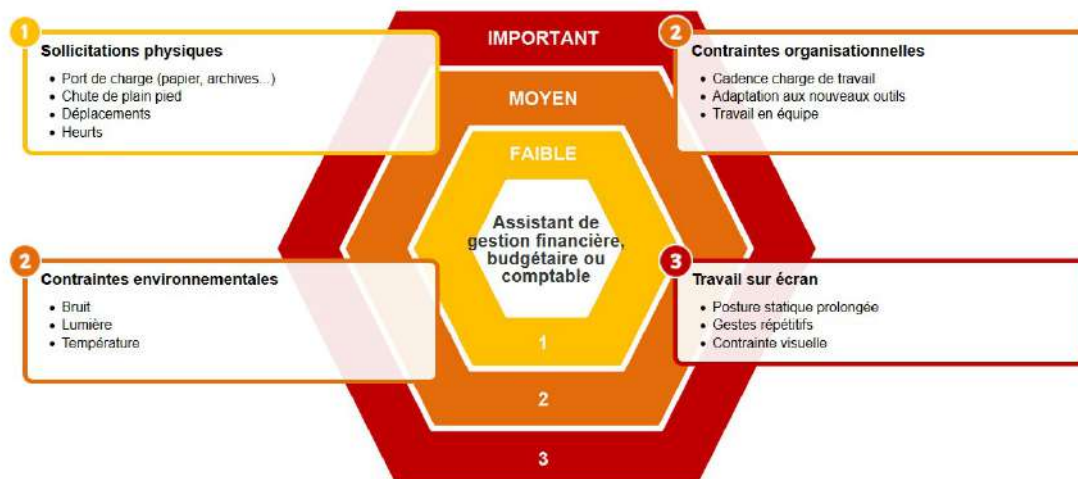
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Agent d'accueil et d'information / téléconseiller, Assistant conseil marchés publics, Assistant de commande publique, Assistant finances, comptabilité, marché, Chargé de finances comptabilité marché, Charge de finances publiques, Chargé de gestion administrative spécialisé compta-budget, Chargé de gestion administrative spécialisé marchés publics, Charge de ressources humaines - finances publiques, Chargé des assurances, Chargé des marchés, Conseiller juridique, Gestionnaire de finances comptabilité marché.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



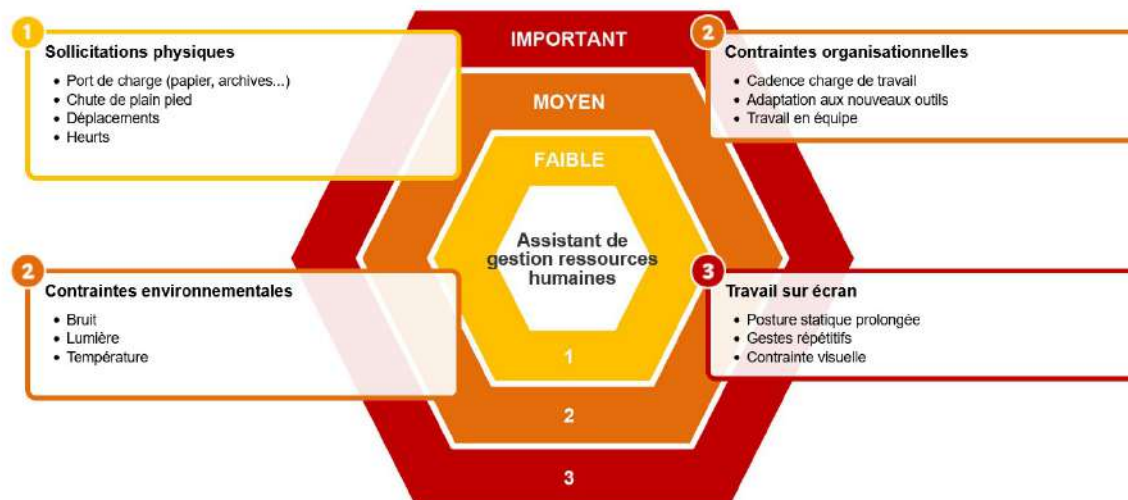
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Assistant de ressources humaines, Assistant finances et ressources humaines, Assistant manager, Assistant ressources humaines, Chargé de formation, Chargé de gestion administrative spécialisé rh, Charge de ressources humaines, Chargé de ressources humaines, Gestionnaire ressources humaines, Gestionnaire ressources humaines - finances.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



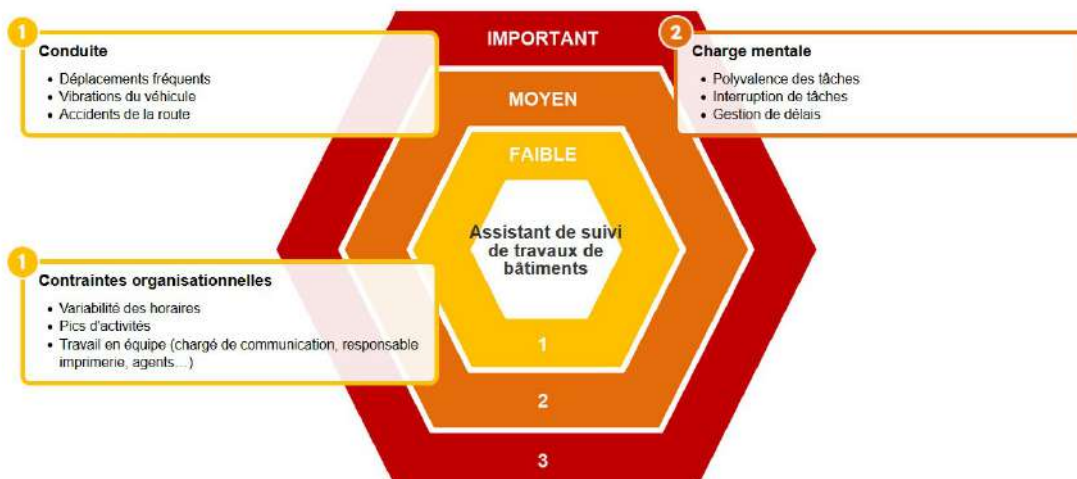
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Chef d'atelier, Responsable d'atelier.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



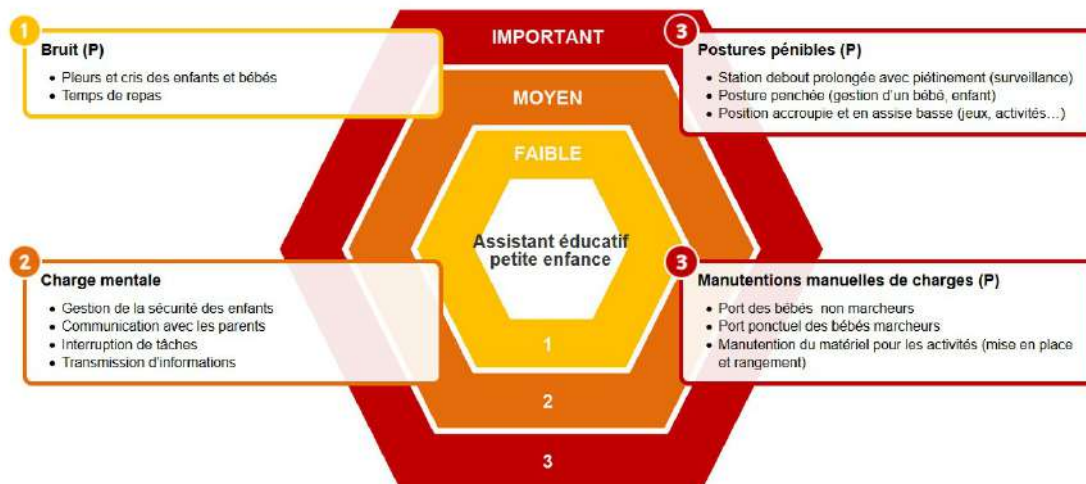
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Agent petite enfance

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



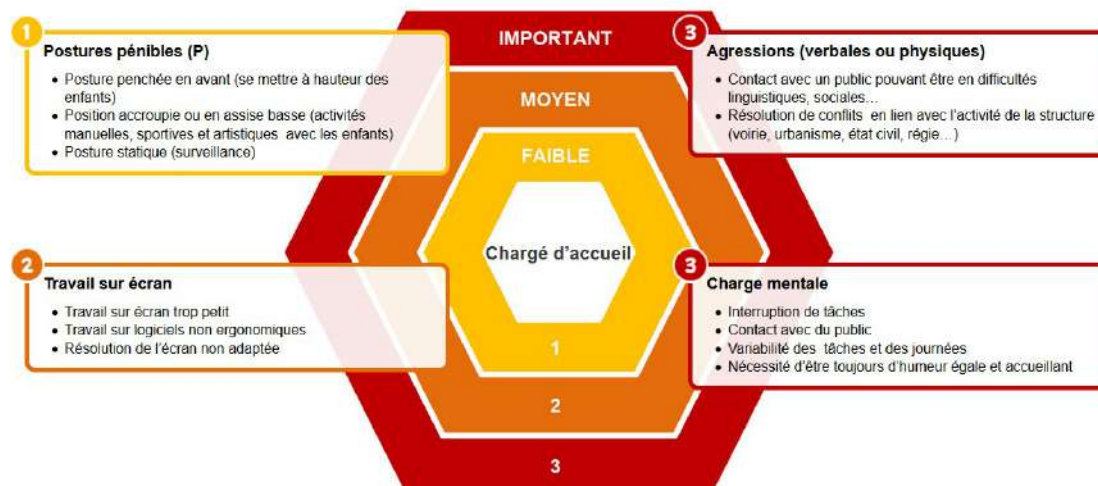
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Agent d'accueil, Agent d'accueil clientèle, Agent d'accueil et d'information, Agent d'accueil et de secrétariat, Cadre de proximité, Cadre expert, Huissier, Huissier / vagues, Responsable de l'accueil, Teleconseiller

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



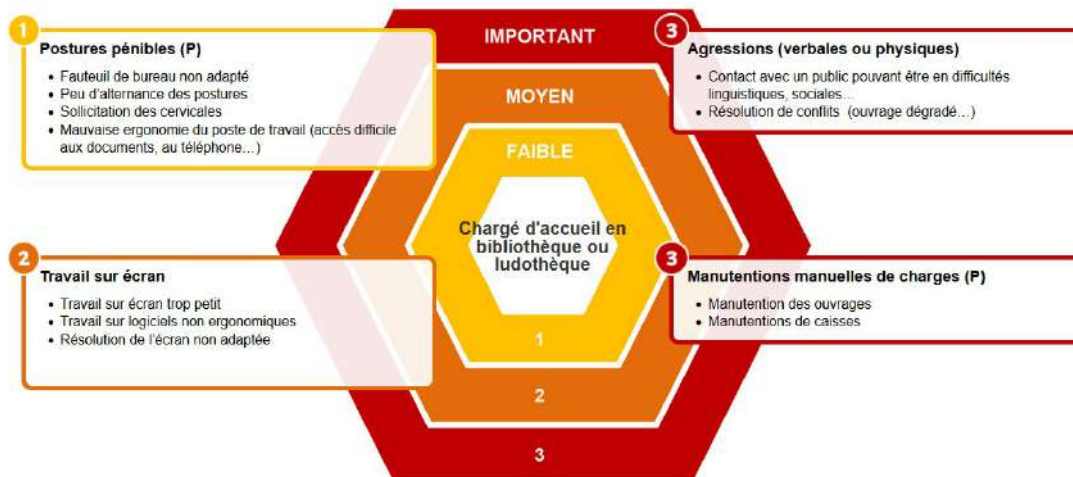
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Agent de bibliothèque, Agent spécialiste établissement culturel

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



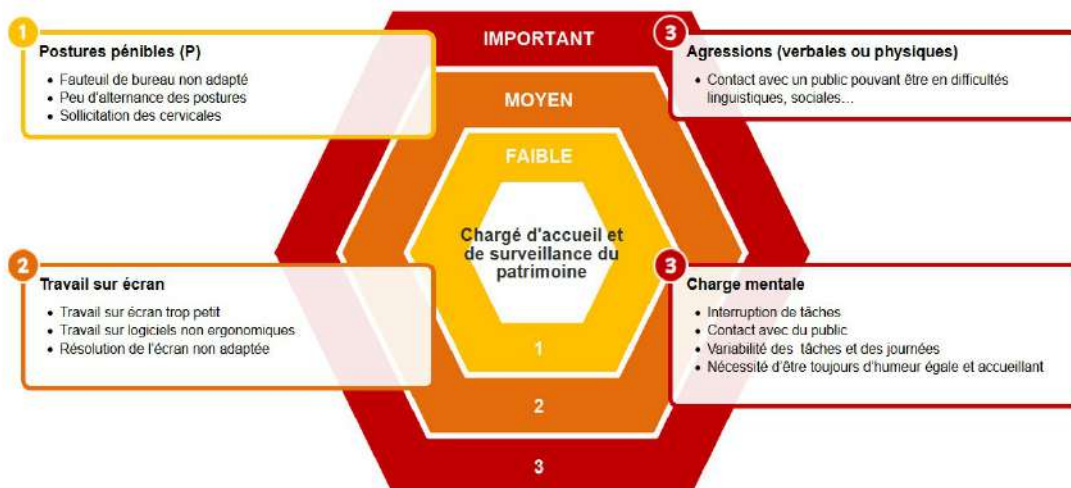
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité.
Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Agent d'accueil et de surveillance, Agent d'accueil et de surveillance des établissements culturels, Agent de bibliothèque et de musée, Assistant de bibliothèque, Assistant de bibliothèque et de musée, Assistant musée, Chargé de patrimoine, Conservateur.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



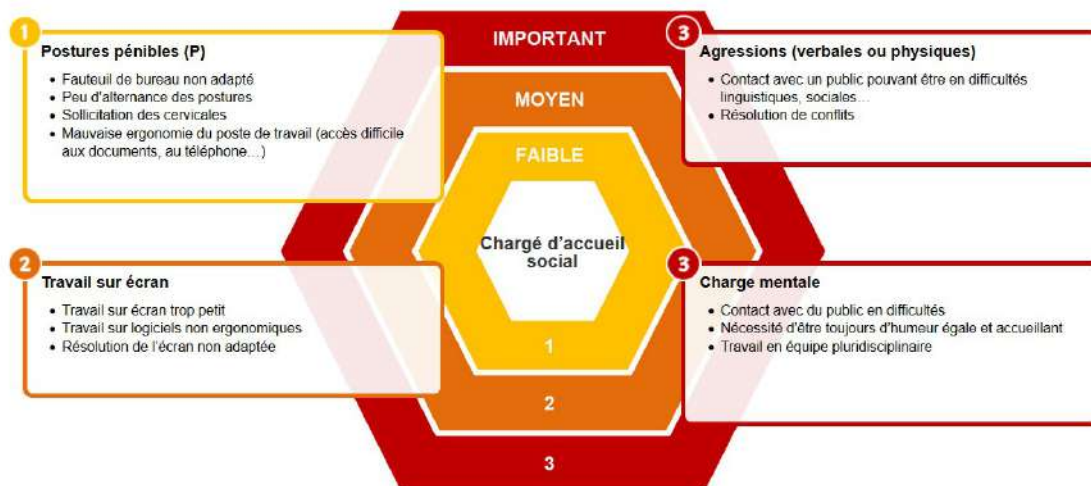
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité.
Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Agent d'accueil et de prestations

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



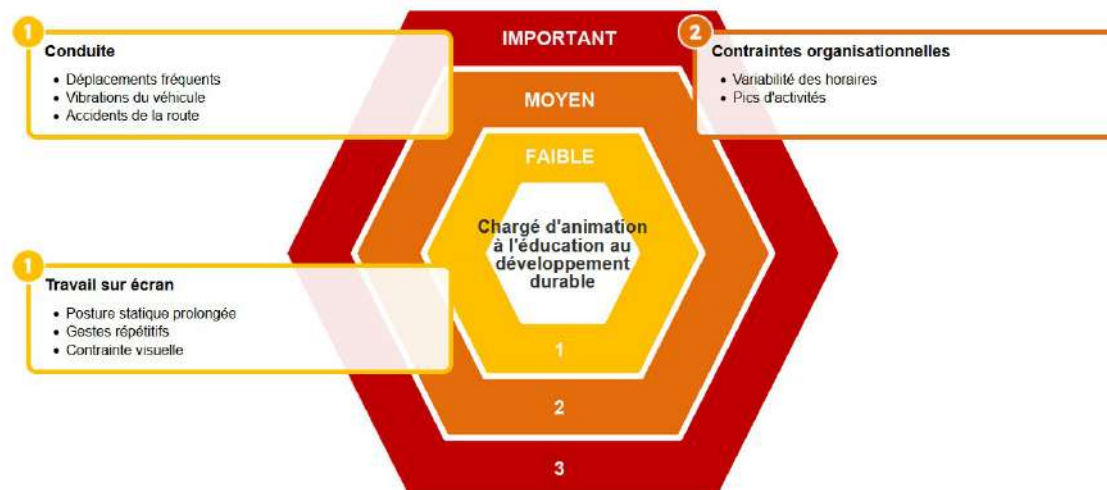
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Charge d'animation, Conseiller énergie, Technicien spécialisé informatique.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



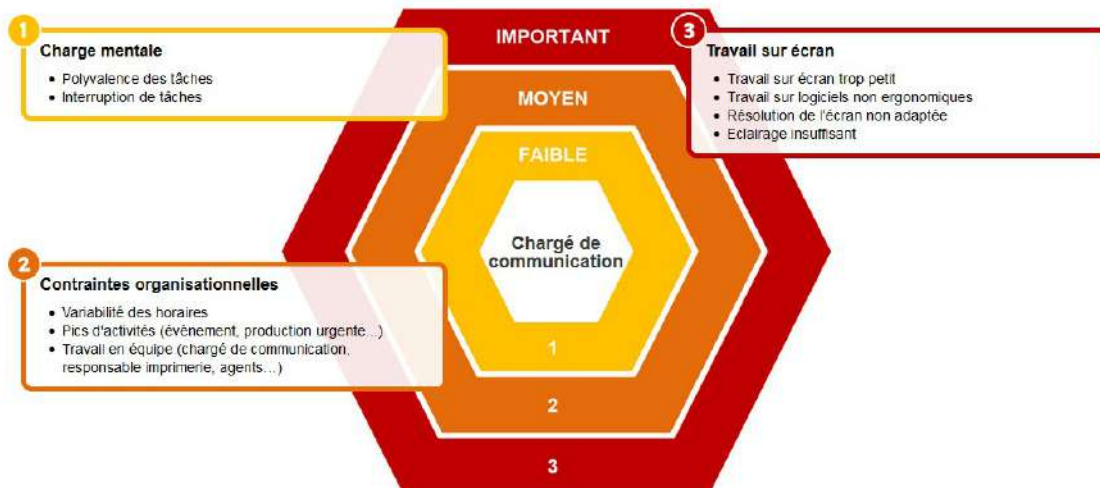
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Assistant chargé de communication, Assistant de communication, Assistant de production, Assistant technologie information et communication, Chargé d'événementiel, Charge de communication, Chargé de communication numérique, Expert communication, Infographiste, Photographe / technicien audiovisuel.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



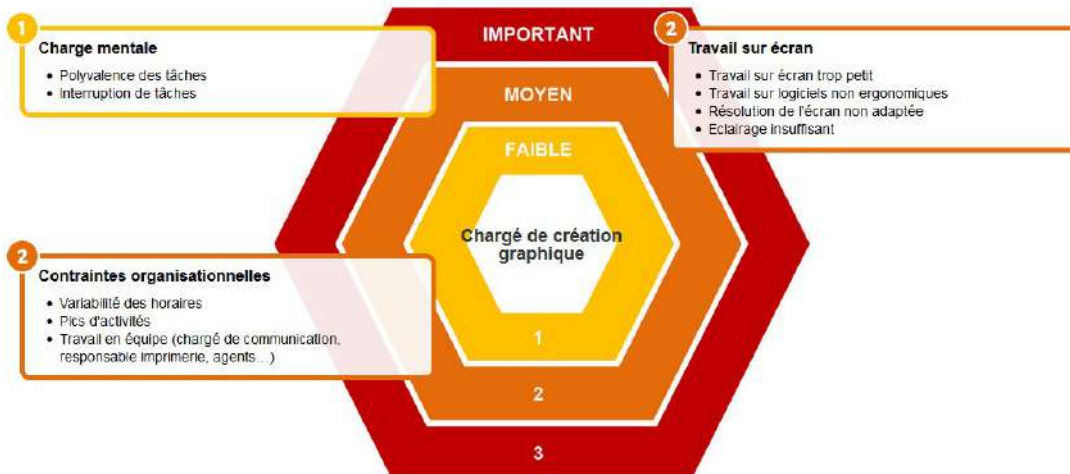
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité.
Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Agent spécialisé édition, Aide infographiste.

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).

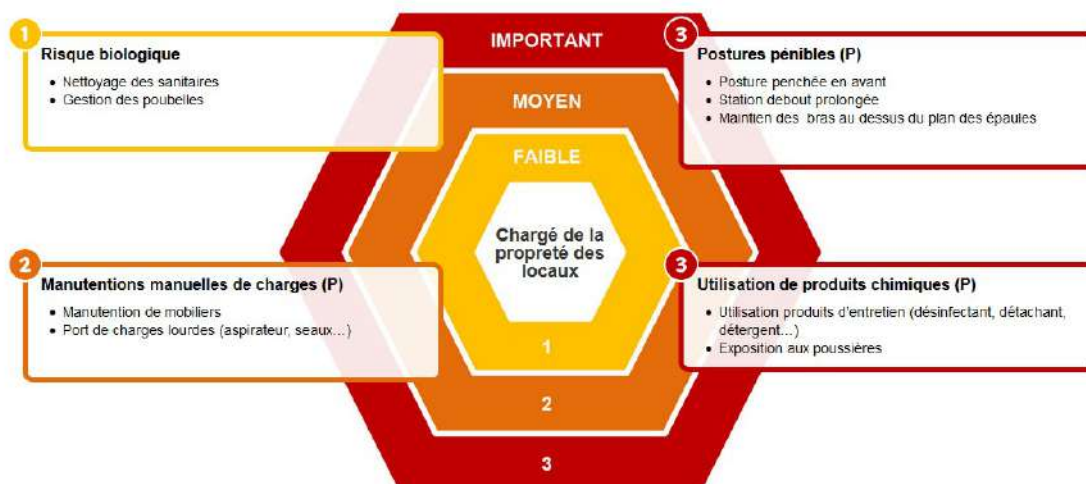
Proposition CGT de règlement des sujétions particulières au sein des administrations territoriales
Nantes Métropole et Ville de Nantes

Agent d'entretien multi accueils.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



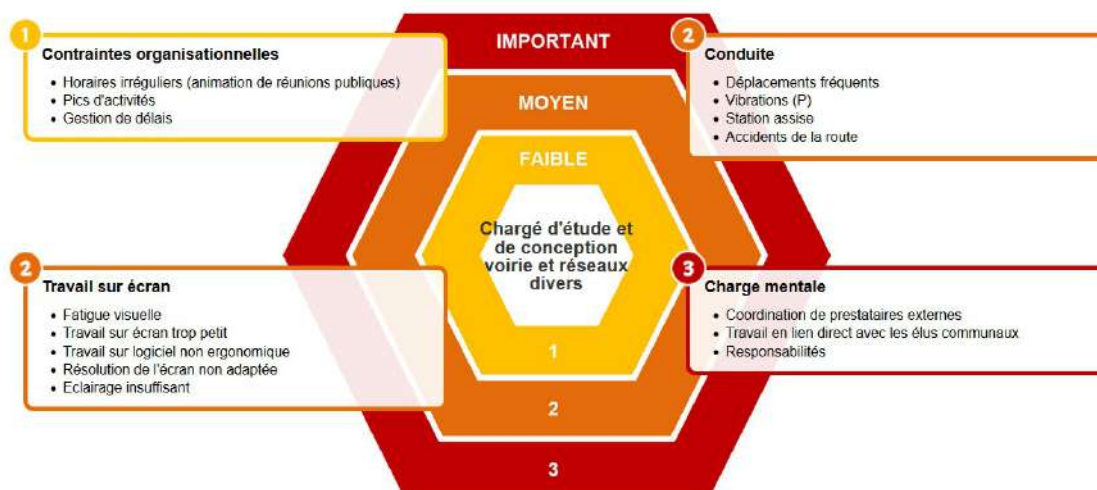
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité.
Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Assistant bureau d'études, Assistant de gestion en urbanisme, Assistant de projets, Chargé assainissement, Chargé d'études, Chargé d'expertise spécialisé, Chargé d'opération spécialité territoire proximité, Chargé d'urbanisme, Chargé de conduite d'opération, Chargé de coordination chantier spécialisé cartographie, Chargé de proximité, Chargé de travaux, Chargé de travaux assainissement, Collaborateur technique secteur exploitation, Dessinateur opérateur, Dessinateur projeteur, Projeteur bureau d'études, Référent assainissement, Technicien bureau d'études, Technicien d'exploitation, Technicien d'exploitation de réseau, Technicien sectorisation réseau, Technicien suivi des travaux.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



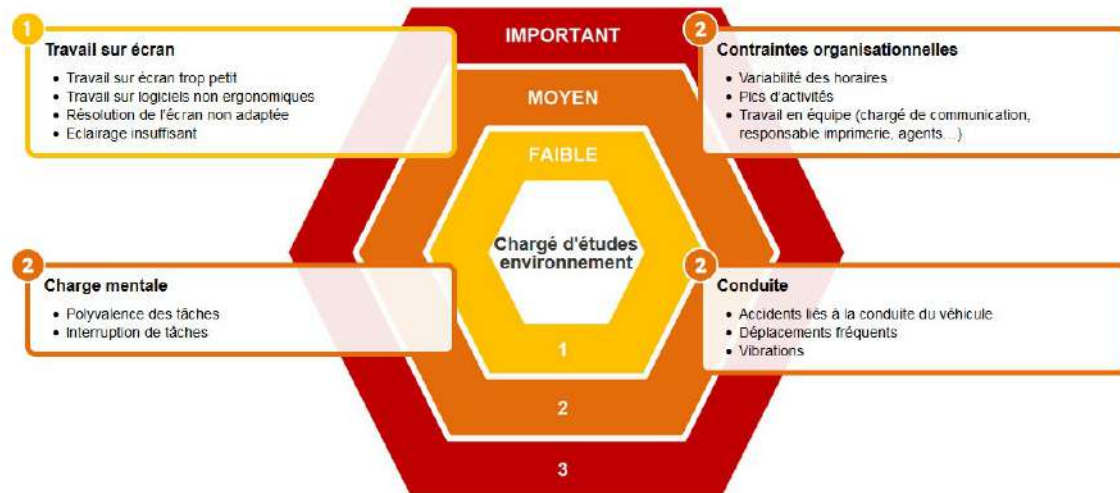
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité.
Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Archéologue, Chargé d'études eau et assainissement, Chargé de gestion de l'activité eaux, Inspecteur de salubrité, Instructeur sécurité civile, Technicien qse, Technicien spanc,

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



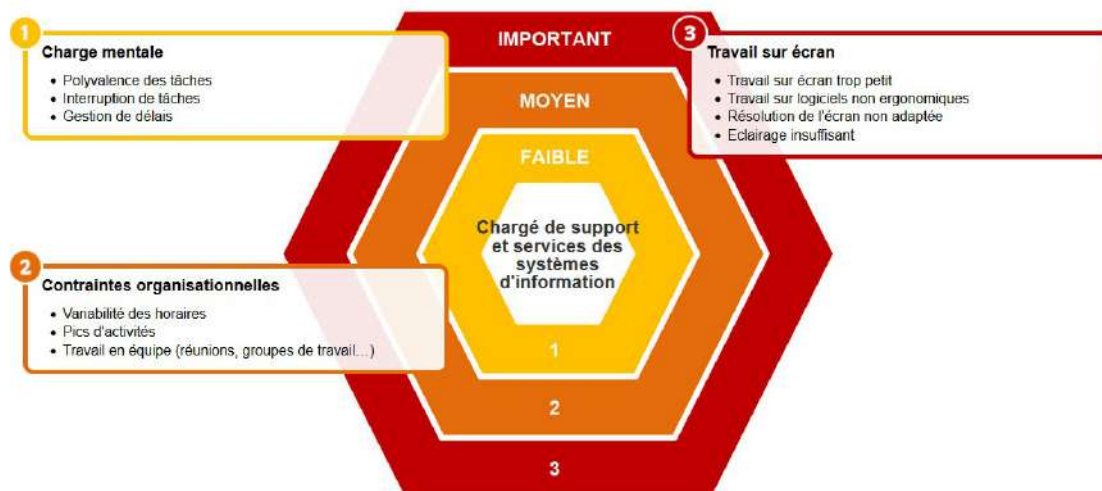
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Administrateur de base de données, Administrateur gmao, Administrateur logiciel gestion clientèle, Chargé de la sûreté, Charge des tic, Expert système d'information, Gestionnaire du sig, Technicien informatique industrielle.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



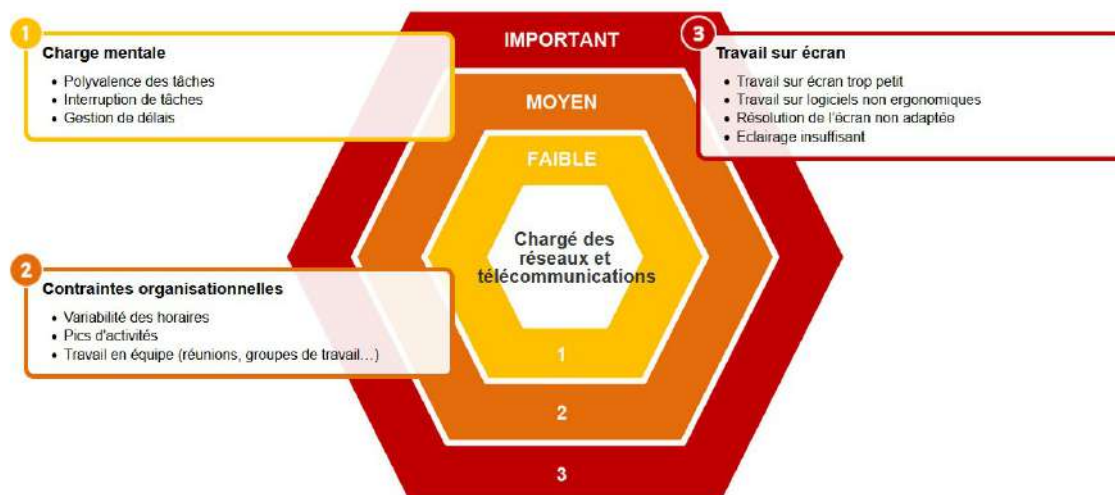
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Chargé d'opération, Chargé d'opération spécialité réseaux souples, Chargé d'opérations spécialisé, Gestionnaire des installations informatiques,

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



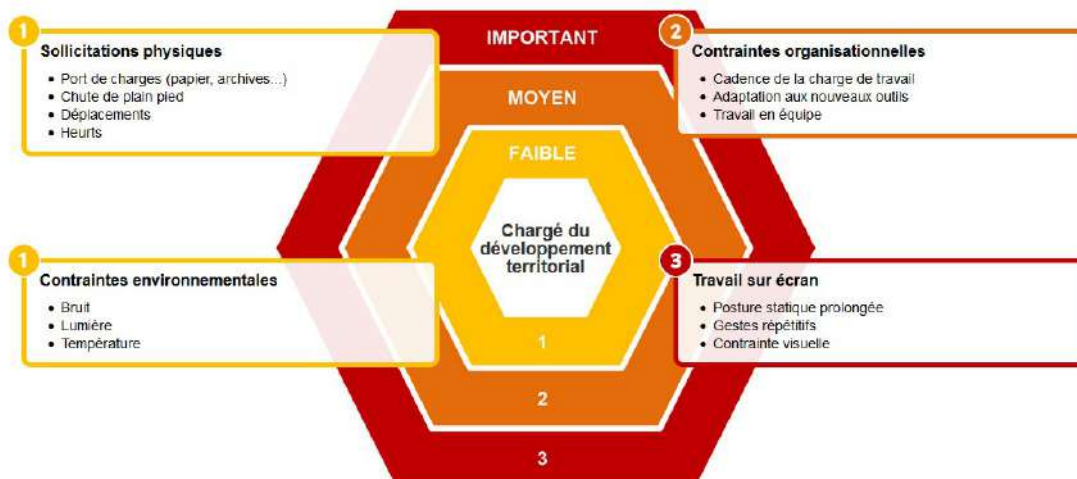
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Adjoint au responsable, Assistant de développement, Chargé de cellule programmation coordination, Charge de développement, Charge de gestion thématique, Coordonnateur, Mediateur, Mediateur de rue, Préventionniste

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



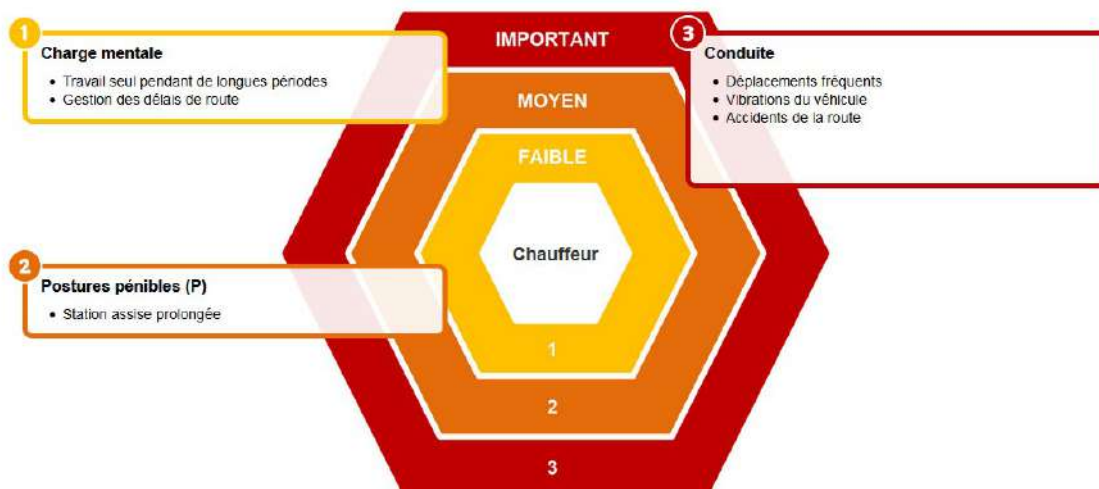
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Chauffeur d'élus.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



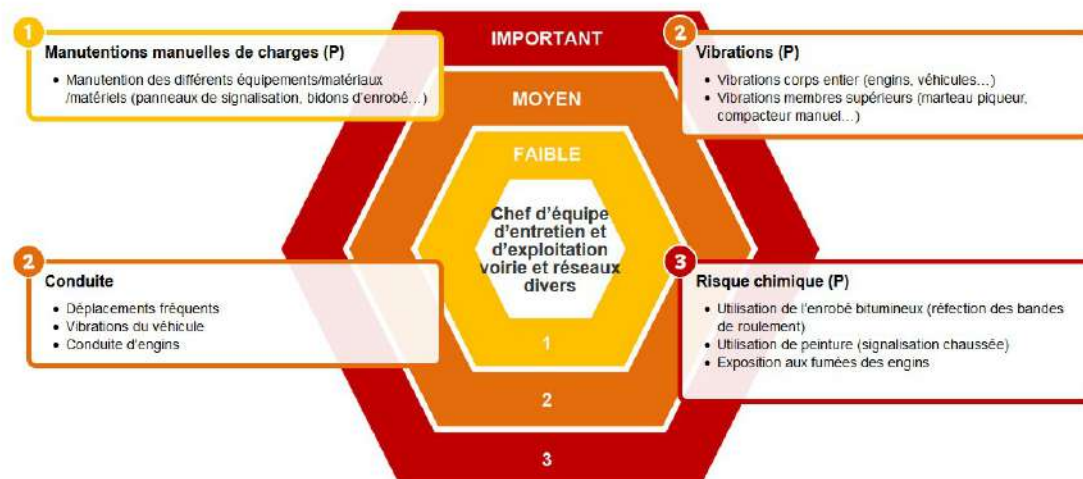
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Chargé des fluides, Chef d'équipe électromécanicien, Chef d'équipe espace public propreté, Chef d'équipe exploitation assainissement, Chef d'équipe inspections télévisées, Chef d'équipe maintenance voirie, Chef d'équipe nettoyage, Contrôleur de secteur releveur, Contrôleur du secteur de relèves/eau, Coordinateur exploitation réseaux assainissement, Electrotechnicien régulation de trafic, Gestionnaire branchement assainissement, Gestionnaire de travaux spécialité réseaux souples, Gestionnaire du domaine public, Gestionnaire programmation-coordination, Maître d'oeuvre chantiers, Préleveur, Responsable contrôles & inspections télévisées, Responsable d'équipe, Responsable d'équipe adjoint, Responsable de conduite, Surveillant de travaux,

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



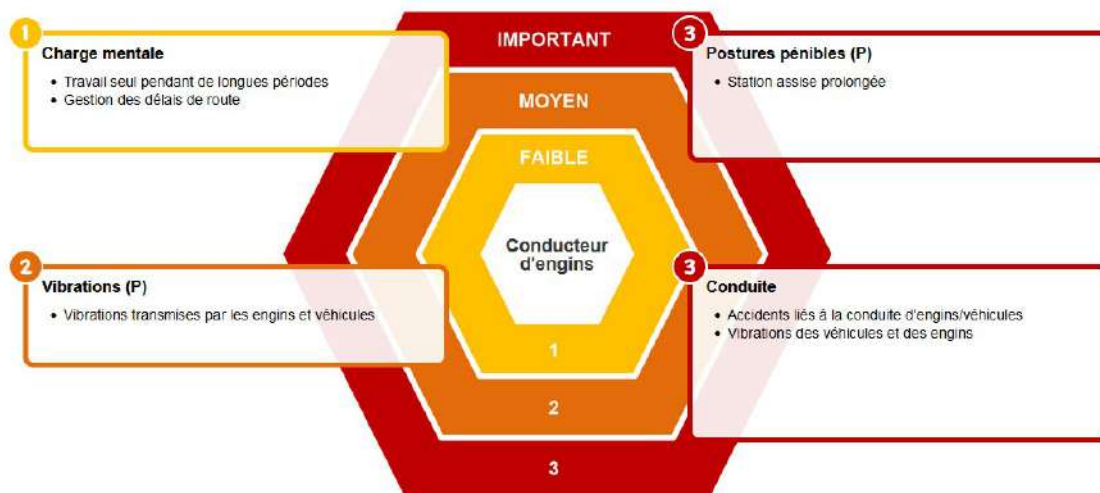
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Conducteur d'engins, Conducteur de balayeuses auto portées, Conducteur de bennes.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important

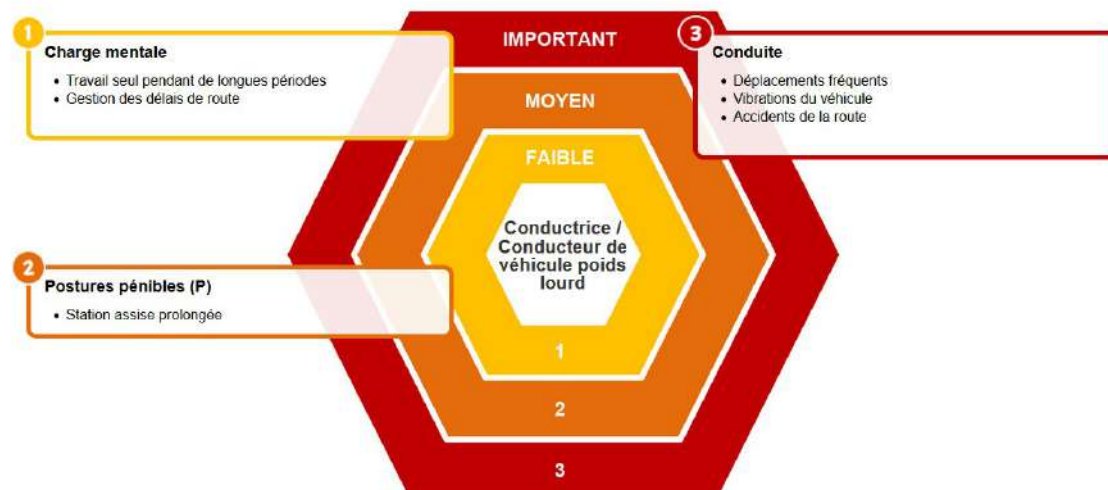


Conducteur, Plombier canalisateur conducteur de camion grue.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important

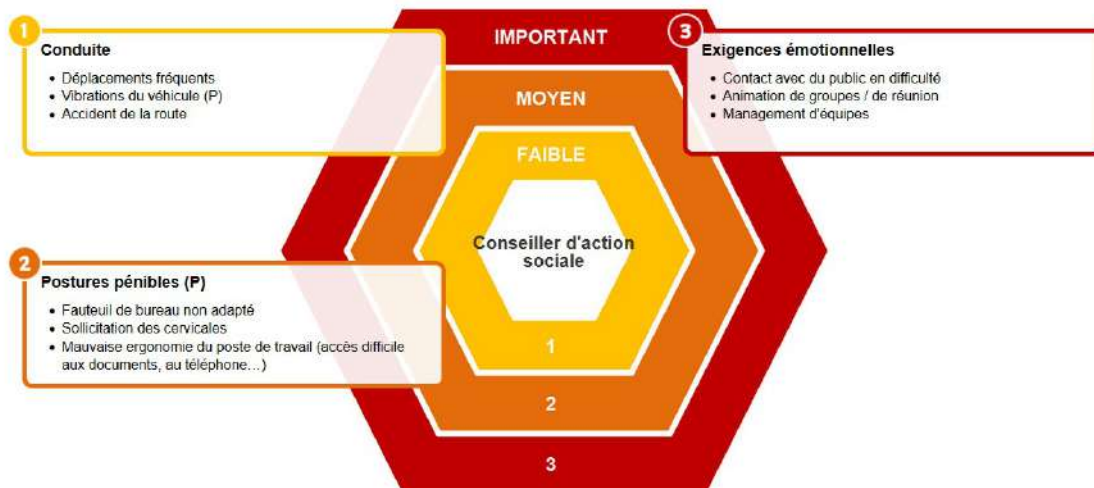


Charge d'instance, Charge de mission.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



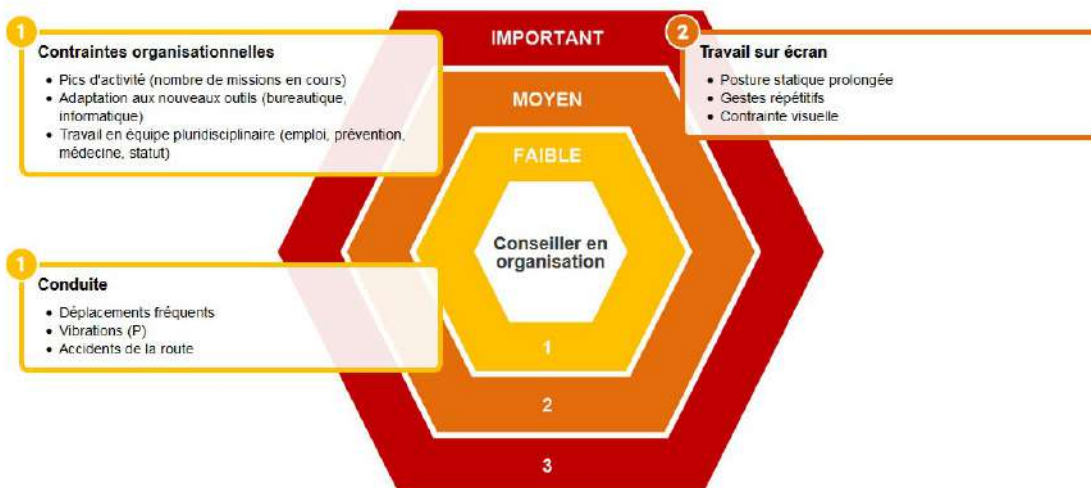
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Chargé de logistique, Chargé de suivi technique et d'exploitation, Chef d'équipe, Developpeur de projets, Technicien gestion de parc.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



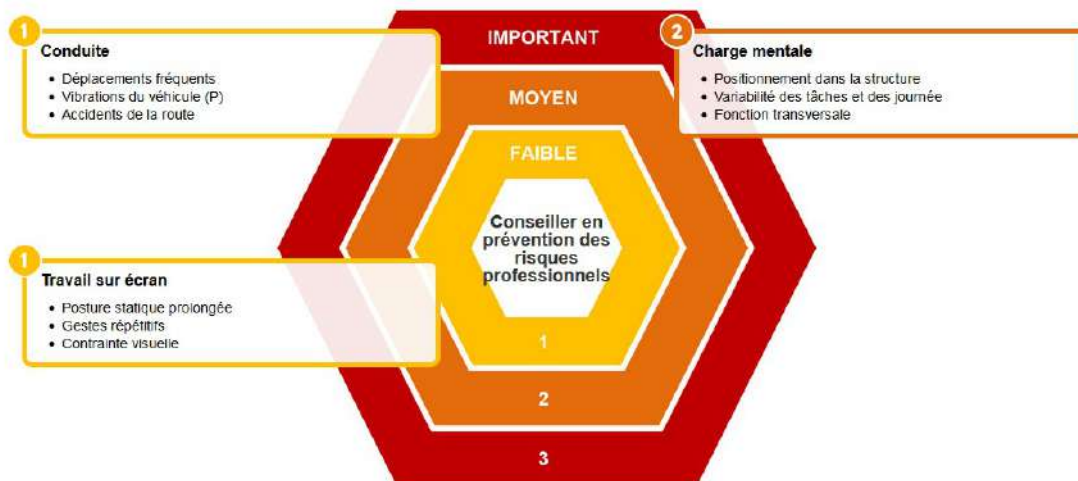
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Assistant hygiène sécurité, Assistant hygiène sécurité, Conseiller de prévention, Conseiller en prévention des risques.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



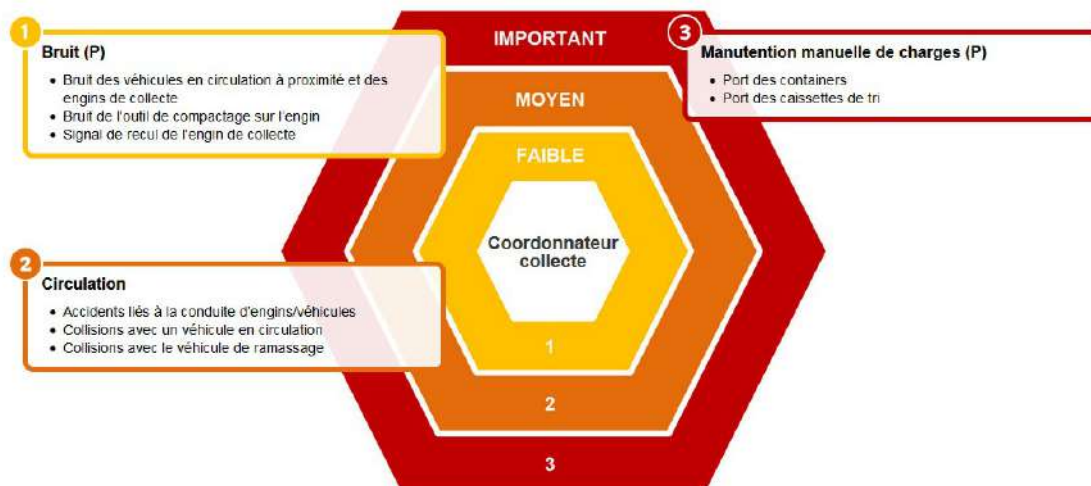
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Chargé de gestion du domaine public, Chargé de gestion espace public, Chargé du traitement, Chargé proximité 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).

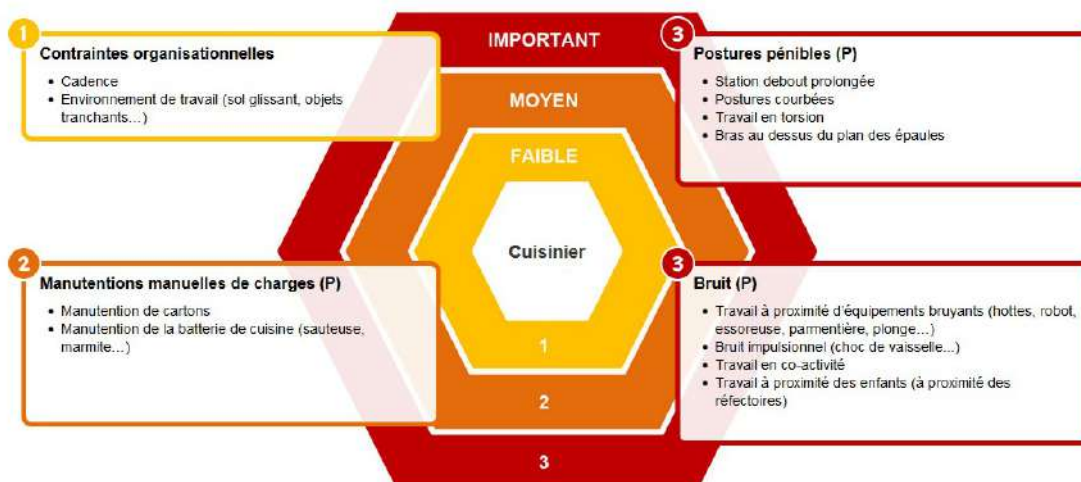
Proposition CGT de règlement des sujétions particulières au sein des administrations territoriales
Nantes Métropole et Ville de Nantes

Aide de cuisine, Cuisinier.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



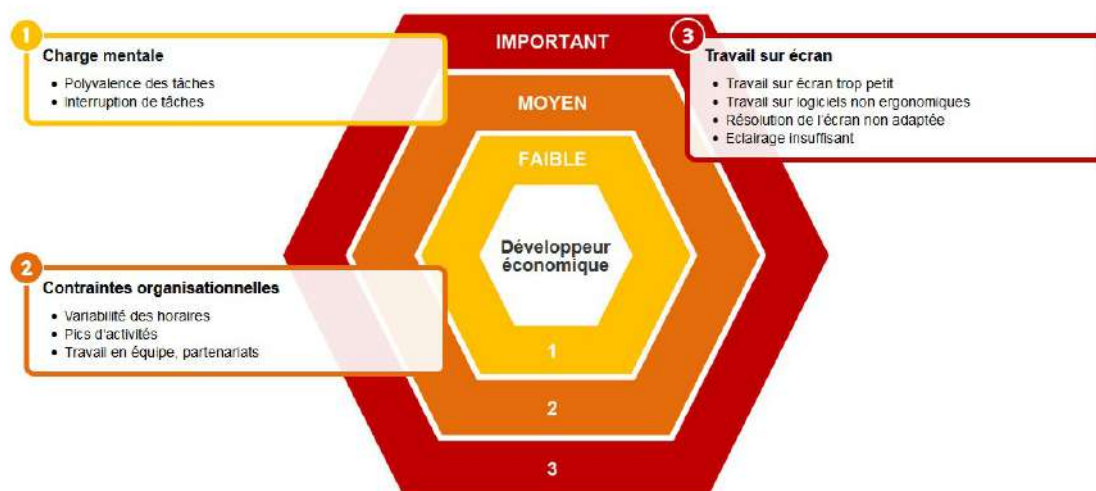
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Animateur économique, Gestionnaire développement économique

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



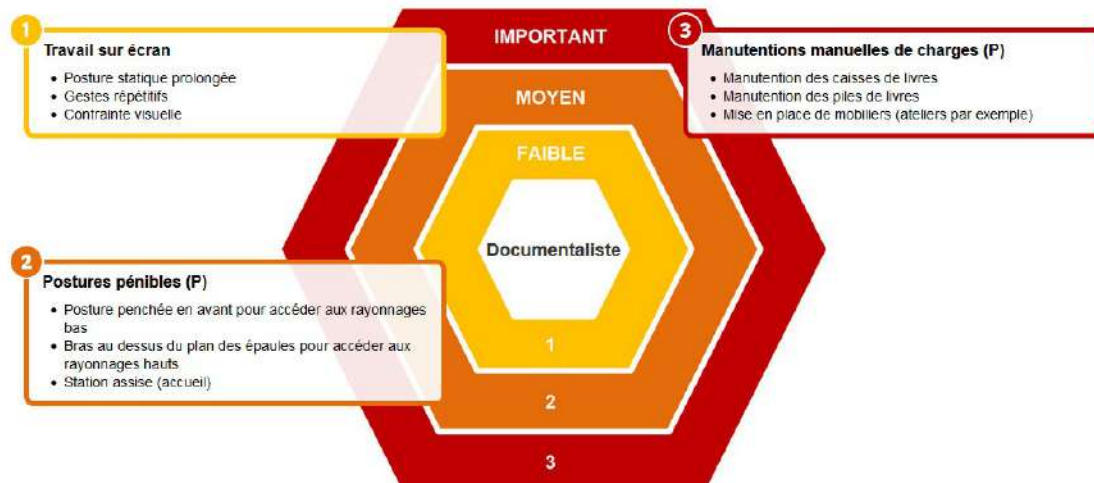
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Gestionnaire documents usine et stations.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



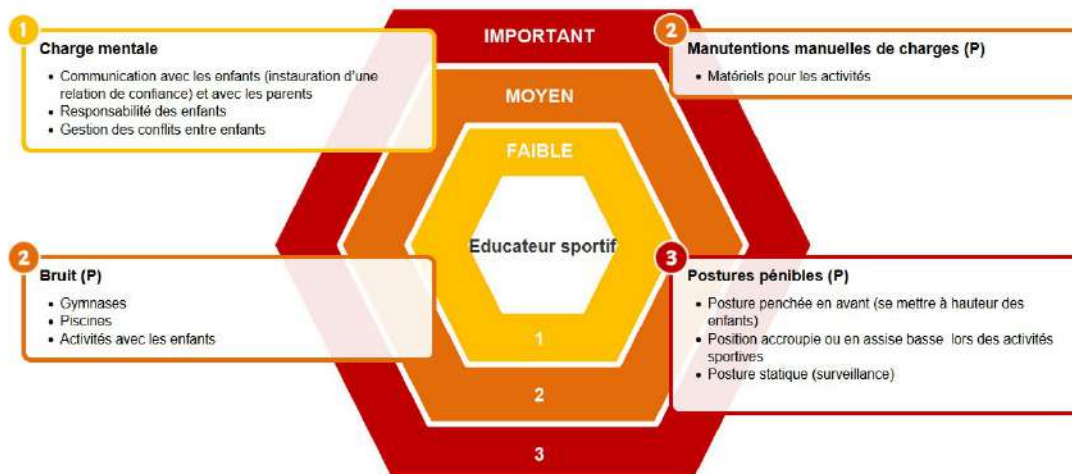
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Animateur sportif, Chef de bassin piscine, Educateur sportif nautique, Educateur sportif piscine, Educateur sportif terrestre.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



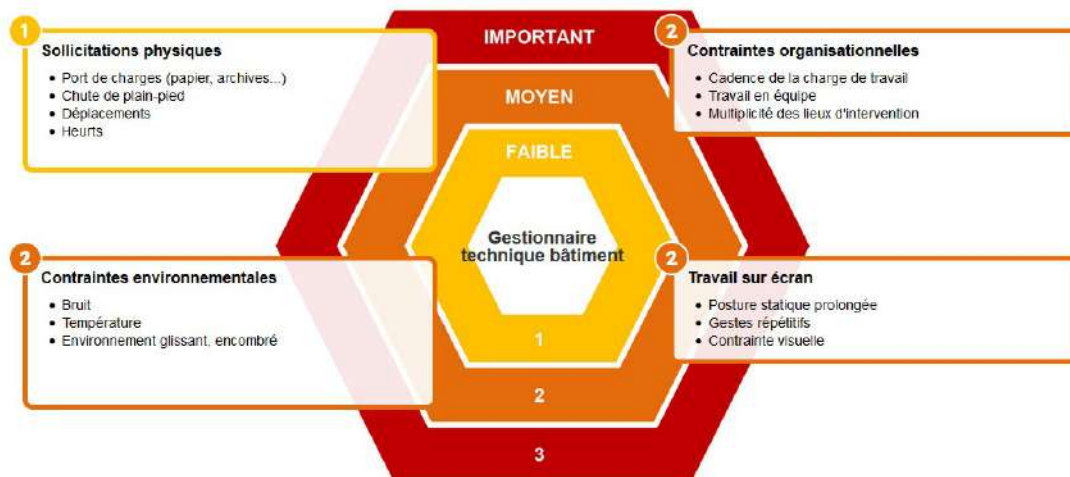
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Chargé de patrimoine bâti, Charge de patrimoine immobilier, Chargé de patrimoine immobilier, Chef de chantier, Conducteur d'opérations, Economiste descripteur, Expert patrimoine bâti immobilier, Expert patrimoine immobilier, Expert télégestion, Gestionnaire maintenance des équipements, Gestionnaire patrimoine bâti, Technicien bâtiment, Technicien bureau d'études électriques, Technicien bureau d'études thermiques, Technicien infrastructures et services.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



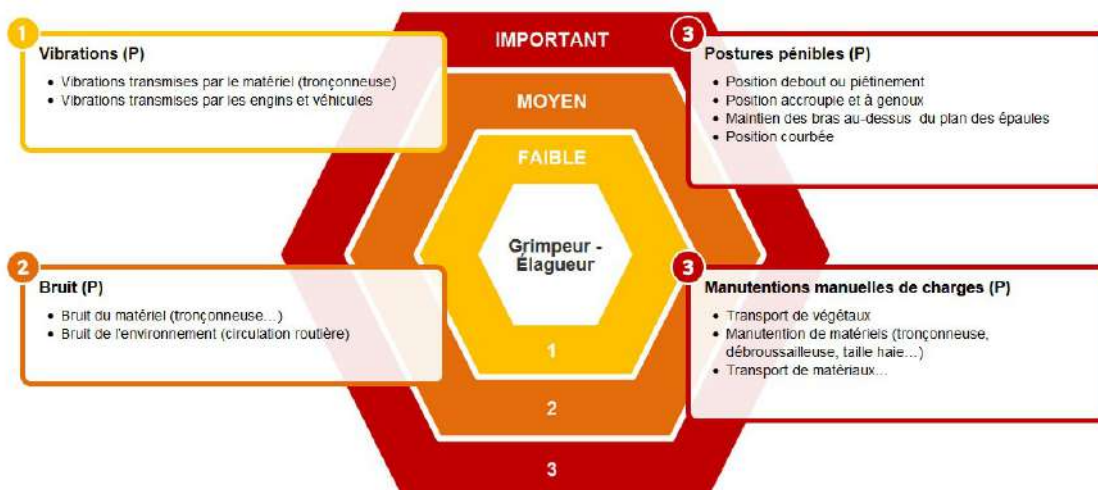
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Elagueur.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



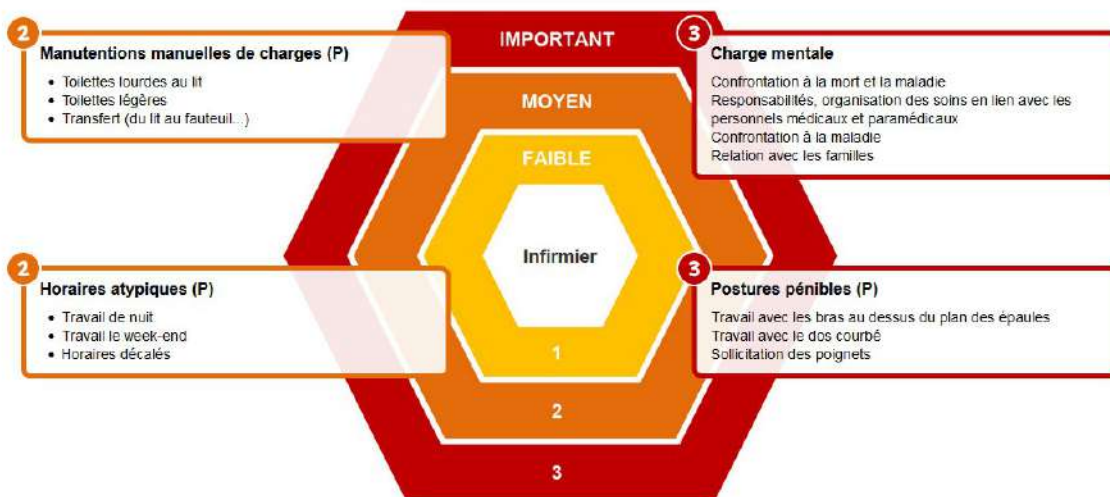
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Ergothérapeute, Infirmier, Infirmier ehpad.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



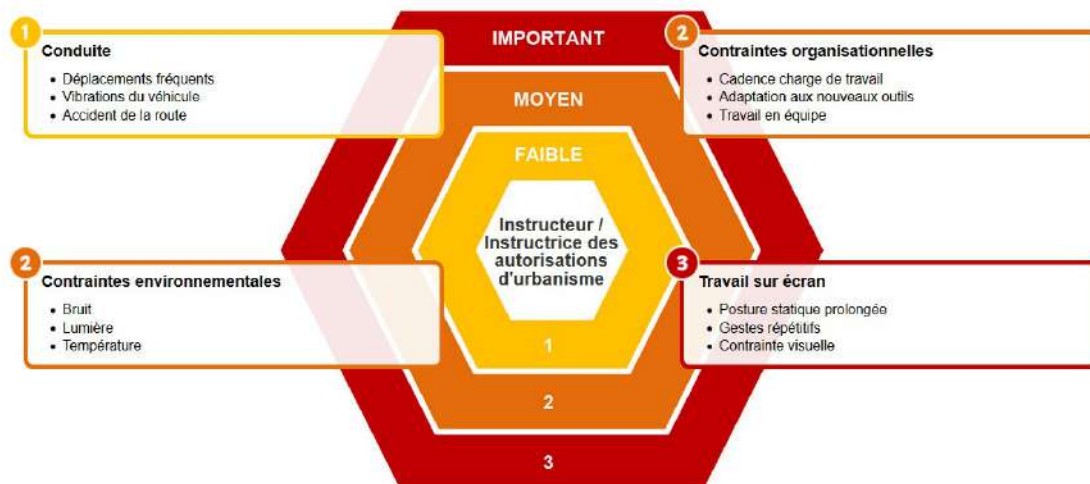
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Chargé d'action foncière, Chargé d'actions foncières et d'urbanisme, Chargé d'aménagement, Chargé de gestion des autorisations des droits de sols, Gestionnaire autorisations droit du sol, Instructeur en urbanisme.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



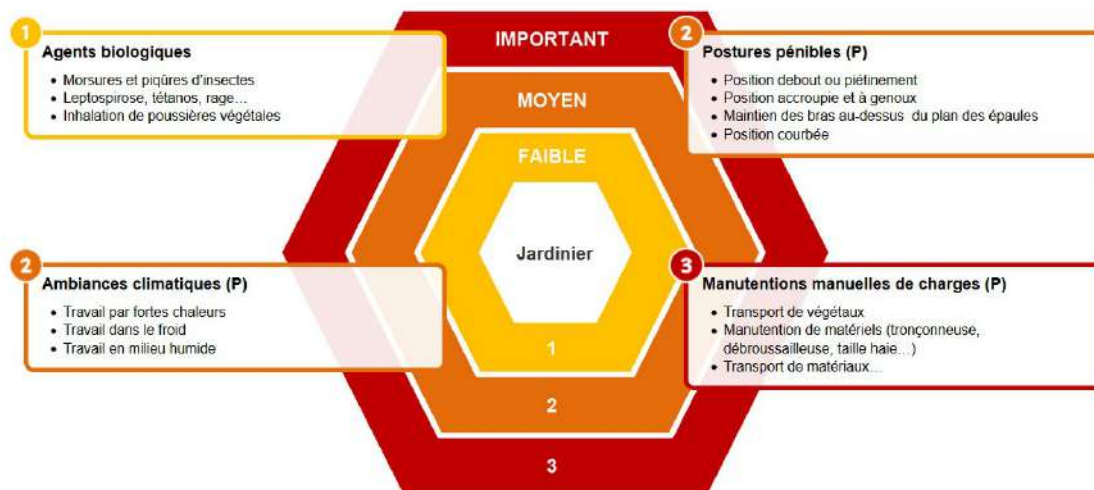
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Jardinier, Jardinier animation, Jardinier botaniste, Jardinier decorateur, Jardinier elagueur, Jardinier pepinieriste, Jardinier production florale.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



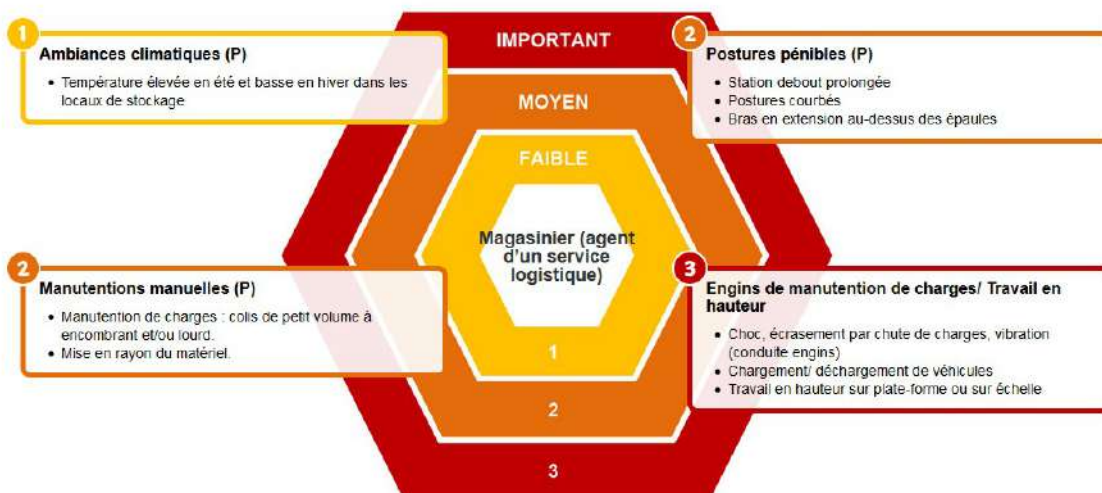
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Agent de logistique, Agent de logistique specialise, Agent spécialisé de logistique, Gestionnaire carburant, Gestionnaire de parc véhicules, Livreur magasinier. Magasinier Responsable de magasin.

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).

Proposition CGT de règlement des sujétions particulières au sein des administrations territoriales
Nantes Métropole et Ville de Nantes

■ Officier d'état civil

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



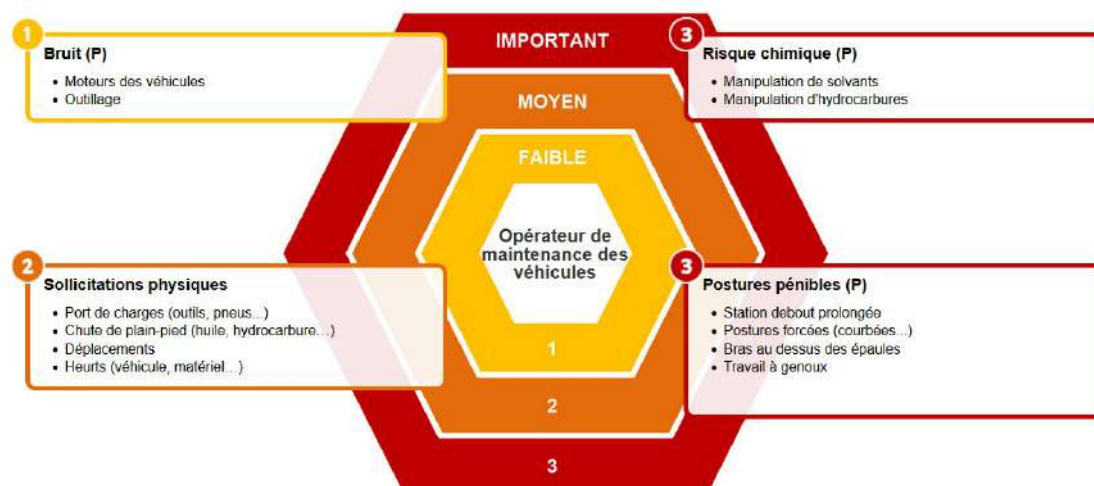
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Agent de maintenance des véhicules, Correspondant véhicule, Mécanicien, Mécanicien auto, Mécanicien pl sur bennes.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



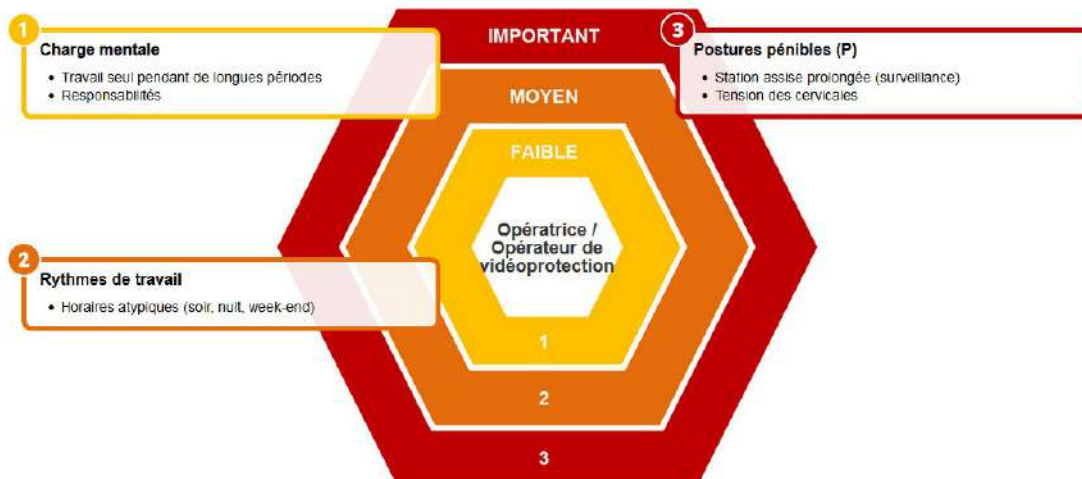
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Assistant régulateur de trafic, Chargé de mission autosurveillance, Opérateur craiol, Opérateur info-circulation, Opérateur vidéoprotection.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important

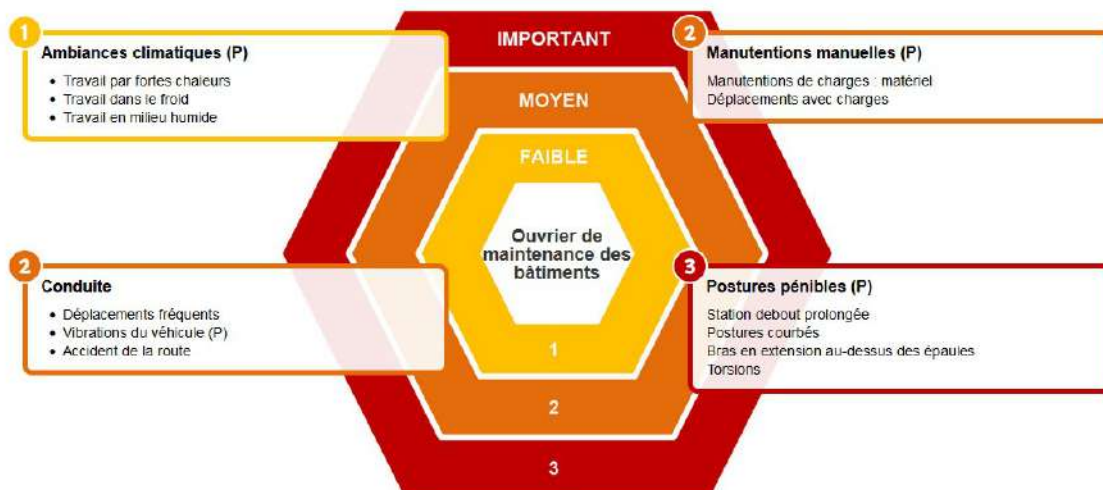


Maçon, Agent de maintenance, Agent de maintenance installations, Agent spécialisé maintenance, Agent technique de musée, Chauffagiste, Electricien, Electrotechnicien éclairage public, Electrotechnicien piscine, Forgeron, Menuisier, Metallier, Métallier de mobilier de collecte, Métallier.ière de mobilier urbain, Peintre, Serrurier, Tapissier décorateur, Vitrier.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



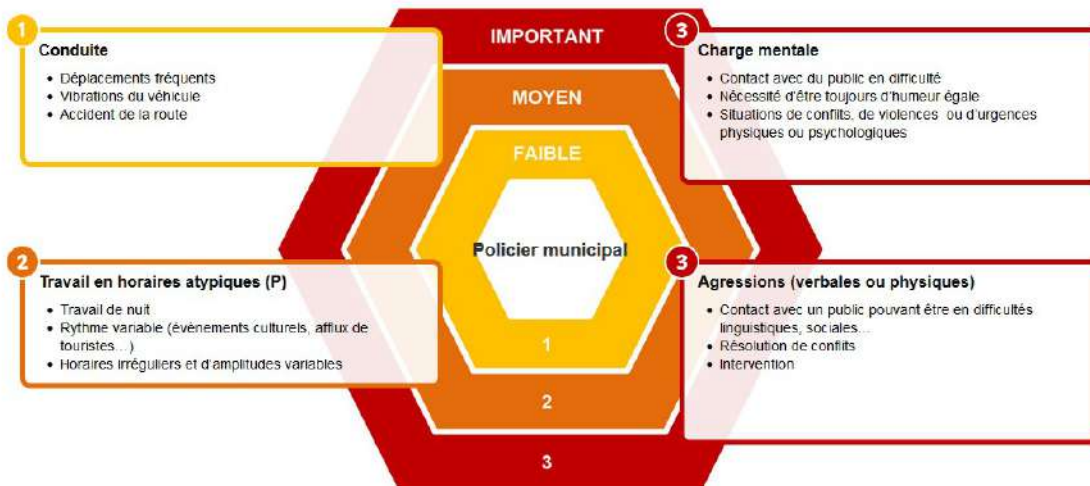
Proposition CGT de règlement des sujétions particulières au sein des administrations territoriales Nantes Métropole et Ville de Nantes

Policier municipal.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



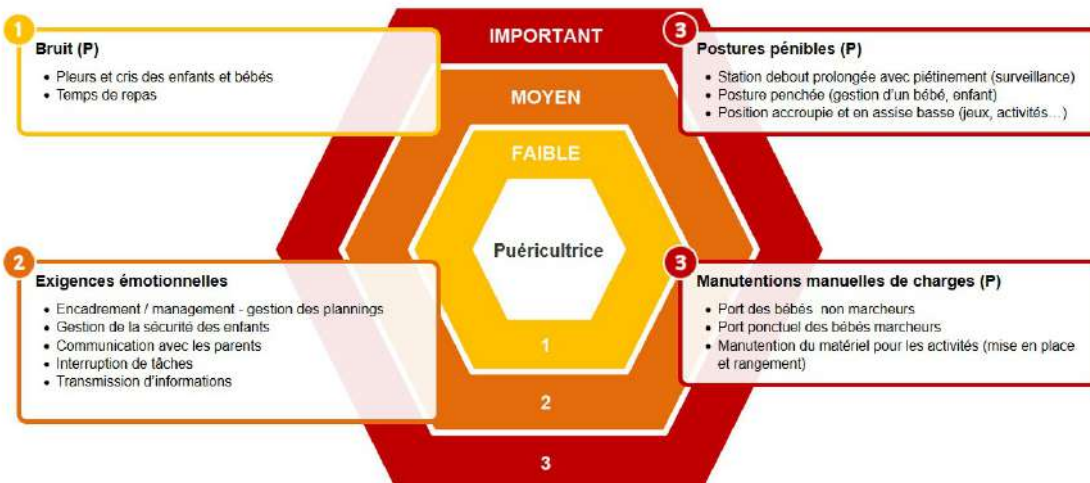
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Auxiliaire de puériculture, Puériculteur.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



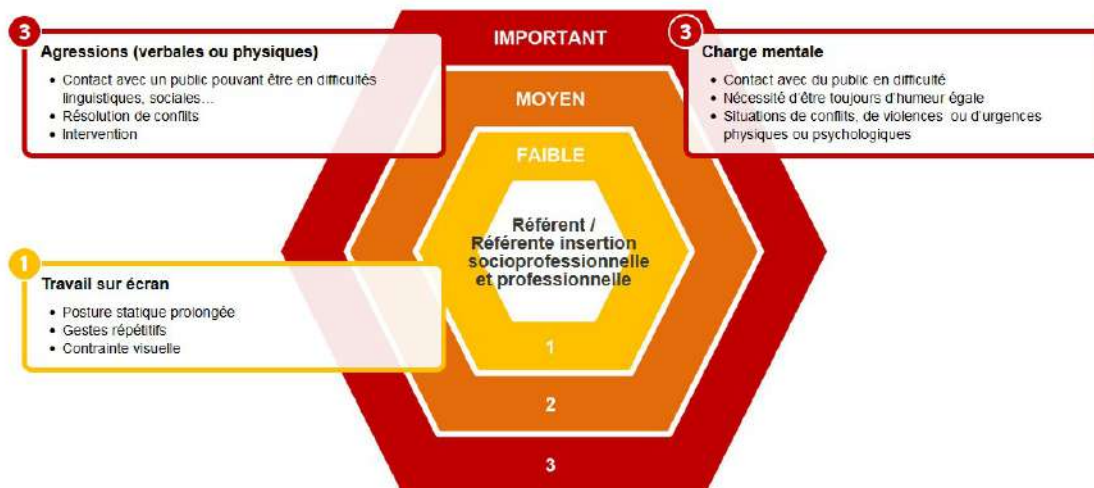
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Chargé du suivi emploi insertion, Moniteur d'atelier d'insertion, Référent spécialisé rh

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).

Expert ressources humaines, Gestionnaire finances et ressources humaines, Gestionnaire finances, comptabilité, marche.

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).

Chimiste d'exploitation, Responsable des équipes d'exploitation du réseau d'eau, Responsable maîtrise d'oeuvre du réseau 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).

Proposition CGT de règlement des sujétions particulières au sein des administrations territoriales
Nantes Métropole et Ville de Nantes

Responsable animation sportive, Responsable d'équipement, Responsable d'établissement.

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 espaces naturels.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



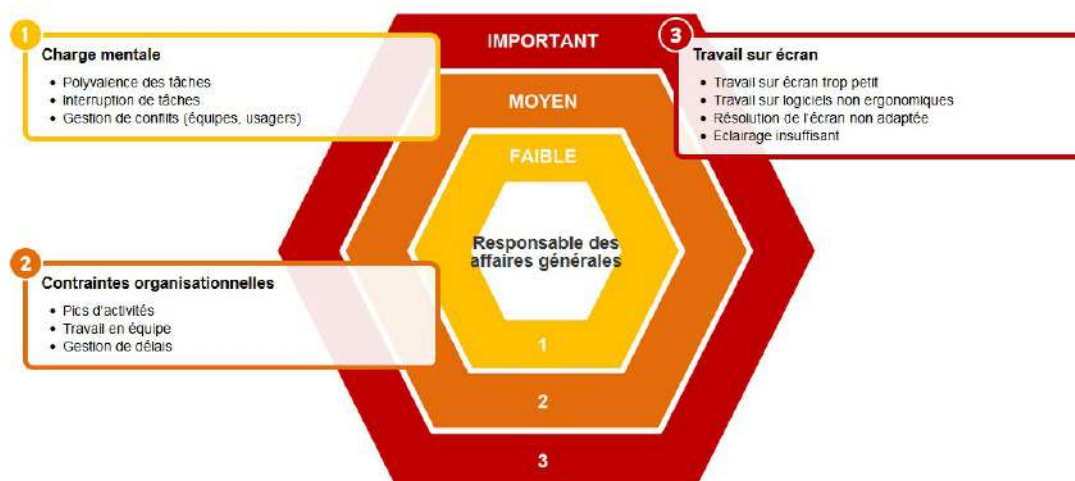
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité.
Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Directeur de département, Directeur établissement culturel, Directeur expert, Directeur général adjoint, Directeur général des services, Directeur manager, Expert politiques publiques, Responsable appui et développement, Responsable d'unité, Responsable d'unité administrative, Responsable de pôle d'activités, Responsable de processus transversaux, Responsable de secteur, Responsable de service, Responsable de service 3.0, Responsable de service 3.1, Responsable de service expert, Responsable de site, Responsable de territoire, Responsable délégué, Responsable logistique voirie, Responsable parc véhicules, Responsable unité gestion,

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



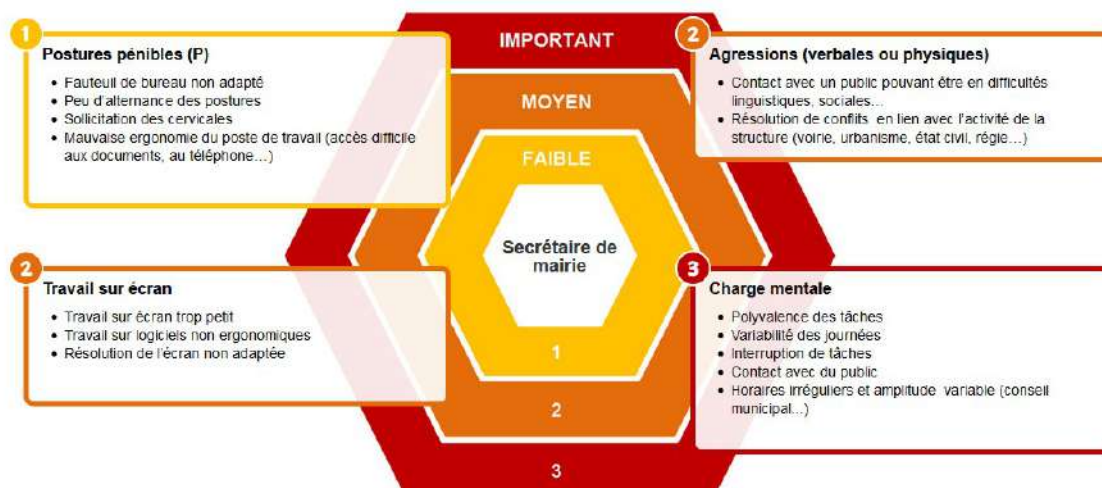
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Gestionnaire administratif, Gestionnaire administratif spécialisé compta-budget, Gestionnaire administratif spécialisé marchés, Gestionnaire administratif spécialisé rh, Gestionnaire administratif spécialisé urbanisme dév,éco,Secrétaire du maire.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



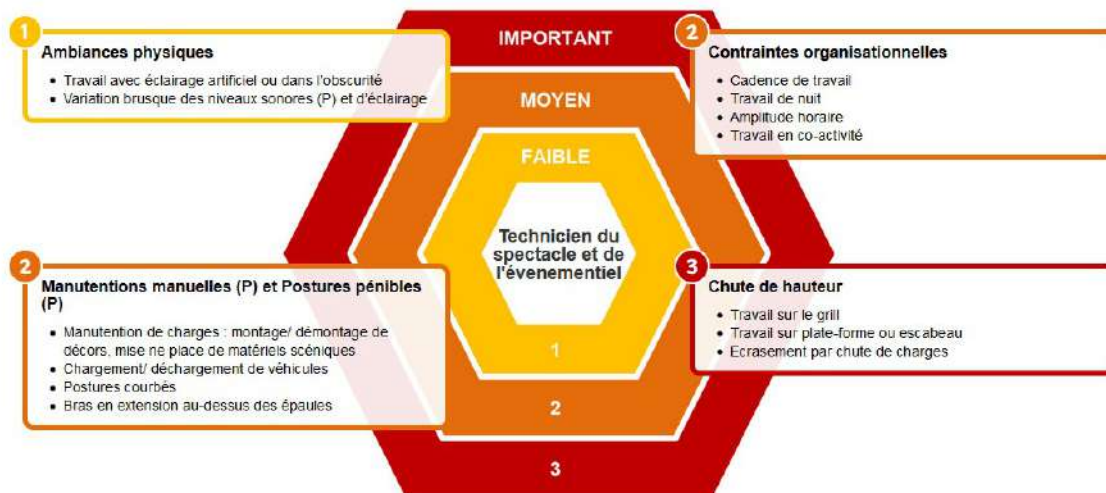
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Régisseur de salles, Régisseur de spectacles, Régisseur général de spectacles.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



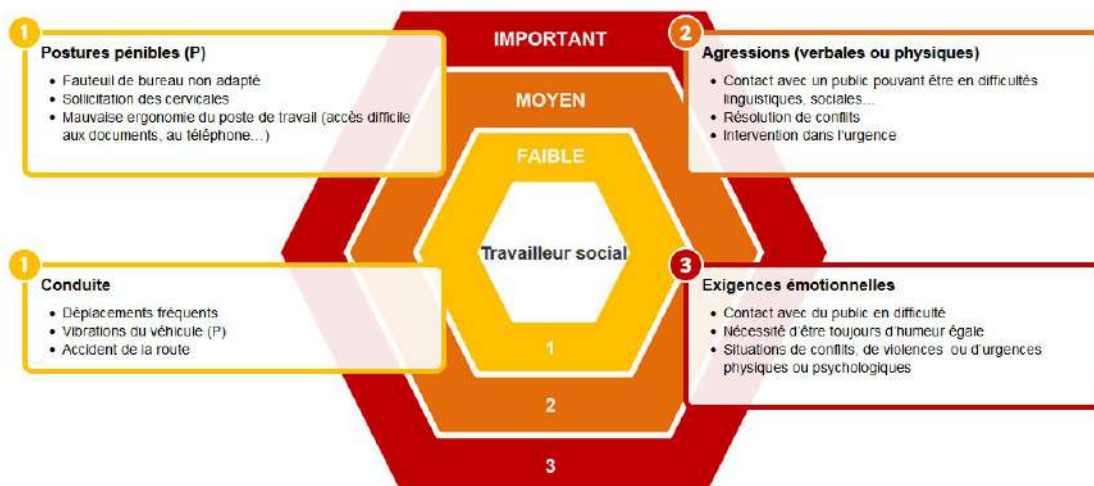
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité.
Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Animateur en ehpad, Assistant social scolaire, Assistante sociale, Conseiller logement, Conseiller solidaire, Évaluateur en gérontologie, Médecin cadre métier, Psychologue, Psychomotricien, Travailleur action sociale insertion, Travailleur social action sociale insertion, Travailleur social personnes âgées.

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



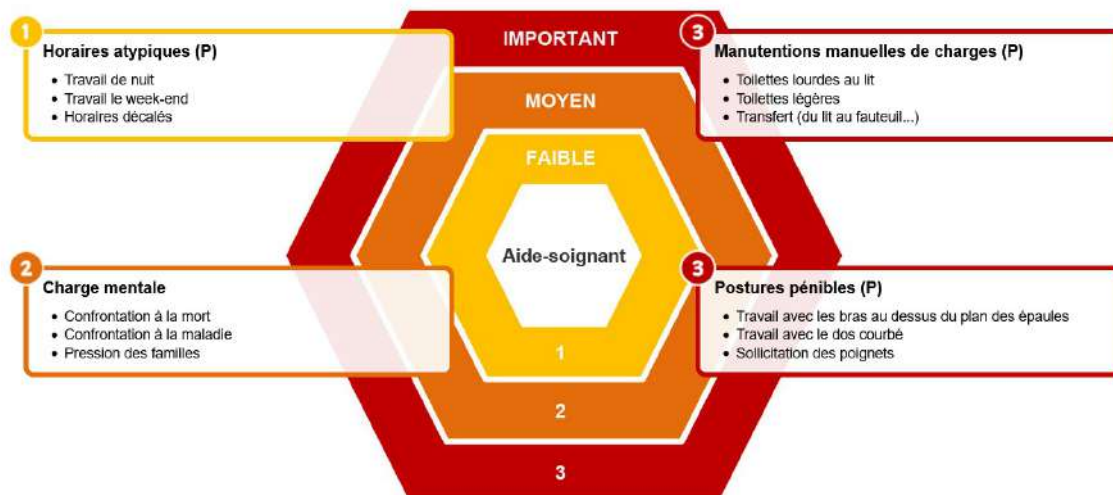
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité.
Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Aide soignant, Aide soignant spécialisée gériatrie

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



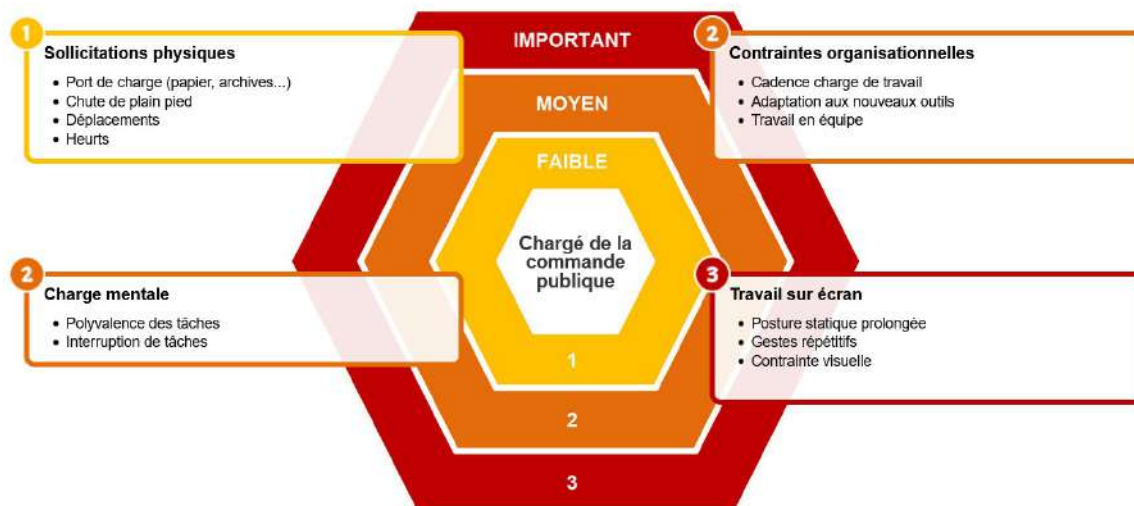
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Expert commande 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).

ANNEXE 2 - DÉCLINAISON DE LA CARTOGRAPHIE DE LA PÉNIBILITÉ AUX PERSONNELS de la ville de Nantes et Nantes Métropole par filière

▪ Filière administrative–

Postures pénibles (P) –

- Fauteuil de bureau non adapté, peu d'alternance des postures, sollicitation des cervicales, station assise prolongée mauvaise ergonomie du poste de travail, travail répétitif, posture statique, sollicitation des poignets, Sollicitation des poignets et mains,

Travail sur écran -

- Contrainte visuelle, travail sur écran trop petit, travail sur logiciels non ergonomiques, résolution de l'écran non adaptée, éclairage insuffisant, fatigue visuelle, mobilier de bureau non adapté, manque d'espace dans le bureau.

Contraintes organisationnelles - -

- Cadence charge de travail, adaptation aux nouveaux outils, travail en équipe, pics d'activité, gestions de délais, travail en équipe pluridisciplinaires, organisation complexe avec plusieurs autorités, disponibilités permanentes, amplitude horaire

Charge mentale –

- Interruption de tâches, variabilité des tâches et des journées, contact avec du public (en difficulté), nécessité d'être toujours d'humeur égale et accueillant, situations de conflits, de violences ou d'urgences physiques ou psychologiques, polyvalence des tâches, transmissions d'informations, coordination de prestataires externes, travail en liens avec des élus communaux, responsabilités, travail seul pendant de longues périodes, fonctions transversales, gestion d'équipes, des usagers et des entreprises extérieures, charge administrative positionnement dans la structure.

Manutention manuelle de charge : --

- Port de charge (papier, archives...)

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...), gestion des attentes, contacts avec d'autres agents, accueil des usagers, violence verbale, usure affective et émotionnelle.

Contraintes environnementales

- Bruit, Lumière, Température.

Circulation

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

Exigences émotionnelles :

- Animation de groupes, de réunions, encadrement, management d'équipes, gestion des plannings, interruption de tâches, transmission d'informations.

▪ Filière technique –

Postures pénibles (P) –

- 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, vibrations (matériels, engins, véhicules), travail répétitif, station debout prolongée, piétinement, travail en milieu confiné, insalubre

Risque chimique/ biologique (P) -

- Exposition à des produits dangereux, manipulation de chlore, d'hydrocarbures, utilisation de produits d'entretien (désinfectant, détachant, détergent...), exposition aux poussières (poussières de bois, lors de travaux) et aux gaz d'échappement des véhicules, utilisation d'enrobés bitumeux, manipulation des déchets ménagers spéciaux, , poussières issues de déchets, poussières d'amiante, manipulation de solvants, utilisation de peintures, expositions aux fumées des engins, nettoyage des sanitaires,

Manutentions manuelles de charges (P) -

- Chariot de ménage, poubelles, containers, bidons de produits ménagers, port des containers, port des caissettes, manutention de mobiliers, port de charges lourdes, manutention de matériel (de cuisine, tronçonneuse, taille-haies..) de colis, transport de végétaux, manutention de matériaux, chargement, déchargement de véhicules, manutention de charges diverses lors de la mise en place d'évènements.

Bruit (P)

- Bruit des véhicules, des machines et des outils, travail à proximité des enfants et des bébés , bruit impulsif (choc des vaisselles), travail à proximité d'équipements bruyants (hotte, robot, plonge), circulation des véhicules des usagers (PL/VL), bruit de l'outil de compactage de l'engin de collecte, bruit des déchets jetés dans les bennes, gymnases, piscines , travail en co-activité...

Aggressions (verbales ou physiques)

- Accueil et relations aux usagers, gestion des attentes, contact avec un public pouvant être en difficulté sociale, linguistique, résolution de conflits, et résolution de conflits en lien avec l'activité de la structure (voirie, urbanisme, régie..) intervention dans l'urgence, contact avec d'autres agents,

Ambiances climatiques

- Travail par fortes chaleurs, travail dans le froid, travail en milieu humide, mauvaise ventilation des locaux

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), station assise, gestion des délais entre chaque domicile.

Risques liés aux équipements de travail

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

Travail sur écran –

- Posture statique prolongée, gestes répétitifs, contrainte visuelle, travail sur écran trop petit, travail sur logiciels non ergonomiques, résolution de l'écran non adaptée, éclairage insuffisant, fatigue visuelle, mauvaise ergonomie du poste de travail (accès difficile aux documents, au téléphone, photocopieur, imprimante...) manque d'espace dans le bureau

Charge mentale -

- Interruption de tâches, variabilité des tâches et des journées, gestion des délais, organisation complexe avec plusieurs autorités (collectivité, éducation nationale), cadence élevée en cantine., environnement bruyant, communication avec les enfants et les parents, polyvalence des tâches, coordination de prestataires externes, responsabilités, travail seul pendant de longues périodes, relations avec les familles, astreintes, gestion d'équipes, des usagers et des entreprises extérieures, travail de terrain exigeant, charge administrative (temps pas toujours prévu), reconnaissance du métier

Travail en horaires atypiques :

- travail de nuit, rythmes variables, horaires irréguliers et d'amplitudes variables, horaires décalés.

Exigences émotionnelles :

- Animation de groupes, de réunions, encadrement, management d'équipes, gestion des plannings, interruption de tâches, transmission d'informations.

▪ Filière sanitaire et -sociale –

Bruit (P) –

- Pleurs et cris des enfants et bébés, temps de repas, activités pédagogiques, bruit impulsif (choc des vaisselles), travail à proximité d'équipements bruyants (hotte, robot, plonge), cour de récréation

Postures pénibles (P) –

- Station debout prolongée avec piétinement (surveillance), posture penchée (gestion d'un bébé, enfant), position accroupie et en assise basse (jeux, activités, ménage...), travail avec les bras au-dessus du plan des épaules, posture statique, travail avec le dos courbé, sollicitation des poignets, peu d'alternance des postures, station assise prolongée, sollicitation des cervicales.

Manutentions manuelles de charges (P) –

- Port des bébés non marcheurs, port ponctuel des bébés marcheurs, manutention du matériel pour les activités (mise en place et rangement), aide aux transferts de malade, port de charges : plateaux repas, chariots de ménage, manutention de matériel de cuisine, toilettes lourdes au lit.

Charge mentale –

- Gestion de la sécurité des enfants, des résidents, communication avec les familles, interruption de tâches, transmission d'informations, relation avec les familles, contact avec du public en difficulté, nécessité d'être toujours d'humeur égale et accueillant, situation de conflits, de violence ou d'urgences physiques ou psychologiques, confrontation à la mort et/ou à la maladie, gestion de la douleur des familles, contact avec des corps pouvant être abîmés, charge de travail difficilement planifiable, contact avec du public varié (interne et externe), reconnaissance du métier, environnement bruyant, transmission d'informations, variabilité des tâches et des journées, gestion des délais, travail en équipes pluridisciplinaires, coordination de prestataires externes, responsabilités, travail seul pendant de longues périodes, fonctions transversales, positionnement dans la structure, organisation des soins avec les personnels médicaux, charge administrative (temps pas toujours prévu).

Travail sur écran –

- Posture statique prolongée, gestes répétitifs, contrainte visuelle, travail sur écrans trop petits, travail sur logiciels non ergonomiques, résolution de l'écran non adaptée, éclairage insuffisant, mobilier de bureau non adapté, manque d'espace dans le bureau.

Exigences émotionnelles :

- Contact avec du public en difficulté, animation de groupes/ de réunions, encadrement management d'équipes, gestion des plannings, gestion de la sécurité des enfants, des résidents, communication avec les familles.

Travail en horaires atypiques :

- travail de nuit, rythmes variables, horaires irréguliers et d'amplitudes variables, horaires de week-end, horaires décalés.

▪ Filière culturelle –

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), position accroupie, en assise basse ou à genoux, sollicitation des poignets, posture statique, station debout prolongée, piétinement, fauteuil de bureau non adapté, peu d'alternance des postures, sollicitation des cervicales, mauvaise ergonomie du poste de travail, travail répétitif.

Manutentions manuelles de charges (P)

- Manutention des boîtes à archives, manutention des piles de documents, manutention de charges diverses lors d'organisation d'activités, manutention de livres, mise en rayon.

Travail sur écran

- Posture statique prolongée, gestes répétitifs, contrainte visuelle, travail sur écran trop petit, travail sur logiciels non ergonomiques, résolution de l'écran non adaptée, éclairage insuffisant.

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...), accueil des usagers, violence verbale, usure affective et émotionnelle, gestion des attentes

Charge mentale

- contact avec du public, nécessité d'être toujours d'humeur égale et accueillant, charge de travail difficilement planifiable, contact avec du public varié (interne et externe), inscription dans un projet pédagogique, gestion des délais, transmission d'informations, travail en équipes pluridisciplinaires, coordination de prestataires externes, responsabilités.

Travail en horaires atypiques :

- rythmes variables, horaires irréguliers et d'amplitudes variables, horaires de week-end, horaires décalés.

Exigences émotionnelles :

- Animation de groupes, de réunions, encadrement, management d'équipes, gestion des plannings, interruption de tâches, transmission d'informations.

▪ **Filière sportive –**

Manutentions manuelles de charges (P)

- Matériels pour les activités, mobilier à déplacer, déplacements avec port de charges, manutention de charges diverses lors d'organisation d'évènements, chargement, déchargement de véhicules.

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), station debout prolongée, piétinement.

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, contact avec du public, nécessité d'être toujours d'humeur égale, accueillant, situation de conflits, environnement bruyant, inscription dans un projet pédagogique, responsabilités, coordination de prestataires externes, gestion des délais de route, gestion d'équipes, d'usagers, charge administrative (temps pas toujours prévu).

Exigences émotionnelles :

- Animation de groupes, de réunions, encadrement, management d'équipes, gestion des plannings, interruption de tâches, transmission d'informations.

▪ **Filière animation –**

Manutentions manuelles de charges (P) -

- Matériels pour les activités, mobilier à déplacer, port de charges lourdes, déplacement avec port de charges, manutention de charges diverses lors d'organisation d'évènements, chargement/ déchargement de véhicules

Bruit (P) -

- activités pédagogiques, gymnases, piscines, activités avec les enfants, les résidents, travail en co-activités.

Postures pénibles (P) -

- Posture penchée en avant, position accroupie ou en assise basse ou à genoux (activités manuelles, sportives et artistiques avec les enfants, les résidents), posture statique (surveillance), travail avec le dos courbé.

Charge mentale -

- Communication avec les enfants/ résidents (instauration d'une relation de confiance) et avec les familles, responsabilité des enfants, gestion des conflits entre enfants, inscription dans un projet pédagogique, contact avec du public en difficulté, nécessité d'être toujours d'humeur égale et accueillant, reconnaissance du métier, environnement bruyant, gestion de la sécurité des enfants/ résidents, contact avec du public varié (interne et externe), polyvalence des tâches, variabilité des tâches et des journées, fonctions transversales.

Travail sur écran

- Posture statique prolongée, gestes répétitifs, contrainte et fatigue visuelle.

Contraintes organisationnelles

- pics d'activités, gestion de délais, coordination de prestataires externes, travail en équipes pluridisciplinaires.

Exigences émotionnelles :

- contact avec du public en difficulté, animation de groupe, communication avec les familles, transmission d'informations.

Filière Police

Bruit (P) :

- circulation des véhicules des usagers (PL, VL), travail à proximité d'équipements bruyants (chantiers, travaux voie publique)

Charge mentale :

- contact avec du public (en difficulté et varié), nécessité d'être toujours d'humeur égale et accueillant, situation de conflit, de violence, d'urgence physique ou psychologique, contact avec des corps pouvant être abîmés, charge de travail difficilement planifiable, reconnaissance du métier, environnement bruyant, communication avec les usagers (installation d'une relation de confiance), variabilité des tâches et des journées, polyvalence des tâches, transmission d'informations, travail en lien direct avec les élus communaux, responsabilités, travail de terrain exigeant, charge administrative (temps pas toujours prévu).

Contraintes organisationnelles/ rythmes de travail :

- organisation complexe avec plusieurs autorités, horaires larges, travail en équipe, variabilité des horaires, pics d'activité, travail de nuit, week-end.

Conduite/ circulation :

- déplacements fréquents, accidents de la route, station assise, gestion des délais entre chaque intervention.

Exigences émotionnelles :

- contact avec du public en difficulté, encadrement, management d'équipes, gestion des plannings, communication avec les usagers, transmission d'informations.

Postures pénibles :

- posture statique, station debout prolongée, piétinement, travail en torsion.

Agressions verbales et physiques :

- contact avec un public pouvant être en difficulté sociale linguistique, résolution de conflits, intervention dans l'urgence, accueil des usagers

violence verbale, usure affective et émotionnelle, contact avec d'autres agents, gestion des attentes.

•

Travail en horaires atypiques :

- travail de nuit, rythmes variables, horaires de week-end, horaires décalés (interventions urgentes).

•

Ambiance climatique :

- travail par fortes chaleurs, travail dans le froid, travail en milieu humide.

BIBLIOGRAPHIE SUCCINCTE

- État des effectifs au 17 février 2021
- Bilan social 2019
- RASSCT 2019

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/Grandecause/Preventiondelapenibiliteautravail/?language=fr>

- La pénibilité et les transitions professionnelles : Territoriaux nous agissons, 2014
- Étude 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