



# NOTE D'INTENTION

## SUJETIONS PARTICULIERES POUR L'APPLICATION DES 1607 HEURES COMMUNE DE GARDANNE

[à l'attention de l'Autorité Municipale et des agents titulaires et non-titulaires de la collectivité]

**« Augmentation du temps de travail »**  
**La CGT s'oppose à la régression sociale**  
**La CGT est force de propositions**

**4 objectifs :**

**Mise en conformité avec la loi dite de « transformation de la Fonction Publique »**

**Respect des promesses de campagne de la liste « Un Nouveau souffle pour Gardanne et Biver »**

**Maintien des acquis sociaux du personnel de la Mairie de Gardanne**

**Lutte contre l'absentéisme, les accidents de travail et le mal-être au travail**



# - S O M M A I R E -

## 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
  - a) Le CNFPT
  - b) La DARES
  - c) La DGAFP : les RPS, une forme de pénibilité
  - d) La pénibilité liée à l'âge
3. Sources internes à la Commune de Gardanne
4. Cartographie par métiers
5. Déclinaison de la cartographie de la pénibilité aux personnels de la ville de Gardanne, par filière

### III. Reconnaissance de la pénibilité du travail à Gardanne par le dispositif des sujétions particulières

1. La pénibilité commune
2. Pénibilité liée à l'âge des agents

## Annexes

Annexe 1 - Cartographie par métiers

Annexe 2 - Déclinaison de la cartographie de la pénibilité aux personnels de la ville de Gardanne, par filière.

## Préambule

La crise sanitaire a particulièrement mis en lumière que les services publics sont essentiels à notre société. Ils sont le bien commun de chacun des citoyen(ne)s, indispensables à une société solidaire pour se loger, éduquer ses enfants, se soigner, se déplacer... Plus que jamais lors du premier confinement, il y a deux ans, les agents territoriaux de la Ville de Gardanne se sont pleinement investies et ont assumé leurs missions de service public dans des conditions particulièrement difficiles. Cette augmentation du temps de travail se fait aussi dans un contexte local particulier. En effet, et contrairement aux obligations légales les lignes directrices de gestions n'ayant pas été mis en œuvre au sein de notre collectivité depuis 2 ans, aucun agents n'a pu bénéficier d'un avancement de grade (hors réussite au concours et réforme de la filière médicosociale).

Malgré le constat national, la Loi Dussopt dite de « *Transformation de la Fonction Publique* » continue de se décliner par ordonnance déconstruisant méthodiquement la fonction publique : **généralisation des contrats de projets, ruptures conventionnelles à l'initiative de l'employeur, remise en cause du droit de grève, instauration de lignes directrices de gestion RH réduisant les possibilités de promotion et bientôt à Gardanne la possible augmentation du temps de travail, ultime levier de réduction du nombre de fonctionnaires jugés « trop coûteux » au regard de la dette publique.** A Gardanne les expressions en Conseil Municipal peut laisser à penser que le budget fonctionnement serait trop important. L'audit financier réalisé par un dit expert que le Maire accuse de l'avoir abusé sous-entend que le personnel est trop nombreux. La comparaison de ville de même strate sans mettre en lumière le différentiel des services publics proposés biaise ces affirmations. Et la référence aux conclusions d'un expert largement repris en cause aujourd'hui n'est pas responsable.

Alors que selon nous, le progrès et l'histoire sociale vont dans le sens d'une réduction du temps de travail (la CGT revendique nationalement le passage à 32 heures hebdomadaires), le passage aux 1607 heures nous est présenté comme inévitable impliquant sans recherche de solutions alternatives, la perte d'acquis sociaux.

**Considérant que rien n'est inéluctable, la CGT s'oppose évidemment à toute régression sociale mais est aussi force de propositions.**

C'est dans ce sens que le Syndicat CGT des Territoriaux de Gardanne met à disposition de l'Autorité Municipale cette note d'intention déclinant la position municipale et sa possible compatibilité avec des leviers législatifs, politiques permettant au minimum de ne pas augmenter le temps de travail des agents et un dossier technique particulièrement étayé, appuyé par des experts juristes et des ressources humaines se référant notamment aux études du CNFPT, de l'INRS, de partenaires de collectivités, d'administrations et d'institutions nationales. Une comptabilité toujours réalisable sous réserve d'un maintien de la position municipale, telle qu'elle a été officiellement exprimée.

### Cadre législatif

L'article 47 de la loi de Transformation de la Fonction publique abroge tous les régimes dérogatoires au volume annuel de 1607 heures de travail dans la fonction publique territoriale. La durée légale du travail reste de 35 heures par semaine, mais le nombre de jours travaillés annuellement est adapté pour représenter 1607 heures. Cet article est directement inspiré par le rapport Laurent, président du CSFPT et de la coordination des employeurs territoriaux, qui préconisait le passage partout aux 1607 heures. **Cependant la loi ne précise aucune notion de minimum ou de maximum pour les 1607 heures.**

Les employeurs territoriaux doivent délibérer pour se mettre en conformité avec la loi dans un délai d'un an à compter du renouvellement de chacune des assemblées délibérantes, soit *juin 2021* (avec une mise en application au plus tard au *1er janvier 2022*) pour le bloc communal. L'introduction dans la loi de cette disposition vise ainsi à dédouaner les employeurs territoriaux de leurs responsabilités et éviter tout rapport de force avec les agents et leurs syndicats, qui leur serait défavorable.

### La position Municipale :

Le Maire de Gardanne nous a indiqué avoir demandé un délai au Préfet. Et il s'est engagé au sein du protocole d'accord du *29 novembre 2021*, co-signé par notre organisation, à « (...) maintenir le dialogue social. En ce sens, les organisations syndicales sont invitées à travailler dans différents groupe de travail, notamment dans le cadre de la mise en place des 1607 heures. » Aucun groupe de travail ne s'étant réunis depuis plus d'un an sur ce sujet, nous officialisons nos propositions, à travers ce document, qui est le fruit d'un travail de fond, conséquent et collectif. Au sein du même protocole, la municipalité précise que « (...) *la commande politique passée sera : de se conformer à la réglementation tout en veillant à ne pas pénaliser les agents, conformément aux promesses de campagne (cf. lettre transmise au syndicat*

*CGT en date du 28 février 2020. En ce sens, le groupe de travail veillera à utiliser tous les moyens juridiques pour reconnaître les conditions de travail des agents (pénibilité, vieillesse...). »*

### **Premier levier : Politique et Législatif**

Avec les dispositions actuelles en vigueur, il est toujours possible de déroger au temps de travail réglementaire en le motivant et en s'appuyant sur deux textes législatifs.

L'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique autorise les autorités administratives et territoriales et les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires à conclure et signer des accords portant sur des domaines relatifs (nous ne citons ici que le second alinéa) : « **Au temps de travail, au télétravail, à la qualité de vie au travail, aux modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi qu'aux impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail** ».

Le passage aux 1607 heures portant sa réflexion uniquement sur un logique arithmétique, sans créer les conditions d'une négociation d'accords locaux dérogatoires, différenciés ne pourrait porter que sur la déréglementation et la détérioration de l'existant. Mettant à mal ainsi les engagements municipaux précédemment cités.

Ainsi, **rien n'empêche dans la loi à un employeur d'accorder des jours de repos liés à des sujétions particulières reconnaissant la pénibilité.**

### **La libre administration des collectivités :**

Selon le site officiel Vie-publique.fr, « *La libre administration des collectivités territoriales est un principe consacré par la Constitution (art. 72 al. 3) : "Dans les conditions prévues par la loi, les collectivités s'administrent librement par des conseils élus et disposent d'un pouvoir réglementaire pour l'exercice de leurs compétences."* »

La libre administration est toutefois une notion abstraite qui ne permet pas d'emblée de déterminer ce que peuvent faire les collectivités territoriales. Il s'agit d'un principe de protection à l'égard des empiètements de l'État. C'est la loi qui précise le contenu de la libre administration, sous le contrôle du juge constitutionnel.

La libre administration se limite à des compétences "*administratives*" et exclut les compétences régaliennes (édiction de lois, justice, diplomatie).

Nous avons ici une loi qui impose aux collectivités des normes administratives. *N'y a-t-il pas de fait, remise en cause du principe constitutionnel ?*

Légalement, en l'absence de toute jurisprudence, aucune sanction ne semblerait être encourue par une collectivité qui n'appliquerait pas les dispositions de l'article 47. La préfecture peut faire pression, mais n'y pourra donc rien. La Cour des comptes et ses chambres régionales liées aux intérêts du ministère des Finances et outils de rapports de force internes à l'état peuvent faire des rapports, mais ceux-ci n'ont aucun pouvoir législatif ou coercitif.

L'engagement municipal gardannais doit maintenant se concrétiser par une mise en œuvre administrative. Dans le cas contraire il s'agira d'une promesse électorale et en responsabilité, qui sans recherche de faisabilité amplifierait le mal-être au travail que nous regrettons, sans doute communément, de constater depuis plusieurs mois.

[A noter : la collectivité rend hommage au travail effectué par les agents, notamment pendant la période de crise sanitaire. L'investissement des agents pendant les confinements a permis aux collectivités de tenir le pays en assurant la continuité des services publics de proximité. On sollicite souvent la conscience citoyenne et professionnelle des agents dans les enjeux municipaux à venir. Or la demande municipale d'un délai de mise en œuvre pourrait se retourner contre les agents, leurs acquis sociaux et encore une fois, les engagements municipaux.]

## 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 (Conseil Municipal) de la collectivité intéressée (article 2 du décret n°2001-623 du *12 juillet 2001*), après avis du Comité Technique Paritaire (CTP) 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 CTP, 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 « *R77* », à l'agent. 4 Proposition CGT de règlement des sujétions particulières au sein des administrations territoriales

## 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 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.

### 4. L'avis de juristes

Le 25 février 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 services municipaux gardannais, 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, Troubles Musculo Squelettique, 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. Mode de travail qui devra être mis en œuvre par notre collectivité. 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 services municipaux gardannais.

## 2. Sources sur la Fonction Publique Territoriale

### a) 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 ; 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 ;
- **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 Risques Psycho Sociaux 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...

## b) La DARES<sup>1</sup>

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).

Grands types de contraintes physiques	Proportion de salariés exposés	
	Dans la fonction publique territoriale	Ensemble des types d'employeurs
Contraintes posturales et articulaires .....	80,8	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

<sup>1</sup> Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques

Types de contraintes physiques (détail)	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

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	66,4
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	16,4
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 .....	19,6	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 services municipaux gardannais.

### c) La DGAFF<sup>2</sup> : les RPS<sup>3</sup>, une forme de pénibilité

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

La DGAFF 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'incapacité partielle ou totale, empêchant l'agent d'assumer son poste, voire, dans les cas les plus extrêmes, d'exercer son métier* ».

### d) La pénibilité liée à l'âge

Le rapport annuel de la DGAFF 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<sup>4</sup>/QSE<sup>5</sup> 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

<sup>2</sup> Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique

<sup>3</sup> Risques Psycho Sociaux

<sup>4</sup> Hygiène, Sécurité, Environnement

<sup>5</sup> Qualité, Sécurité, Environnement

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'anxiété et de dépression, troubles du comportement).

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

### 3. Sources internes à la Commune de Gardanne

Les données ci-dessous qui en sont extraites de la Synthèse du Rapport Social Unique 2021, présenté en Comité Technique Paritaire le 7 octobre 2022. Elles permettent d'objectiver l'état de santé des personnels des de la Commune qui découle pour partie de la pénibilité du travail.

- Les absences :

type d'absences	Nombre de jours			2020/2021
	Femmes	Hommes	Total	
Absences compressibles*	10 034	4 822	14 856	+ 13.10 %
Absences médicales**	13 830	6 419	20 249	+ 2.27 %
Absences globales***	18 259	8 106	26 365	+ 12.21 %

\* Maladie ordinaire + accident travail et trajet

\*\* Maladie ordinaire + AT<sup>6</sup> + CLM<sup>7</sup> + CLD<sup>8</sup> (hors maternité)

\*\*\* Toutes absences, y compris exceptionnelles, maternité - Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

L'augmentation de chacun des types d'absences vient renforcer le nécessaire maintien du temps de travail sur le plan local, à défaut de sa diminution sur le plan national. Ces hausses peuvent pour partie s'expliquer par l'augmentation de la tranche d'âges des 50 ans et +, qui sont de fait plus exposés à la maladie.

- Focus sur les temps partiels thérapeutiques

22 agents ont bénéficié d'un temps partiel pour raison thérapeutique en 2020

31 agents ont bénéficié d'un temps partiel pour raison thérapeutique en 2021

Soit 40.91 % d'augmentation.

Cette augmentation correspond sans doute à une augmentation de la moyenne d'âge, mais peut témoigner aussi d'une détérioration de la santé au travail pour ces personnels. Les décisions relatives à la mise en œuvre de l'augmentation du temps de travail ou à son maintien

<sup>6</sup> Accident de Travail

<sup>7</sup> Congés Longue Maladie

<sup>8</sup> Congés Longue Durée

Nombre de bénéficiaires			
2020		2021	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
17	5	26	5
Age moyen : 55 ans	Age moyen : 50.8 ans	Age moyen : 53.77 ans	Age moyen : 52 ans

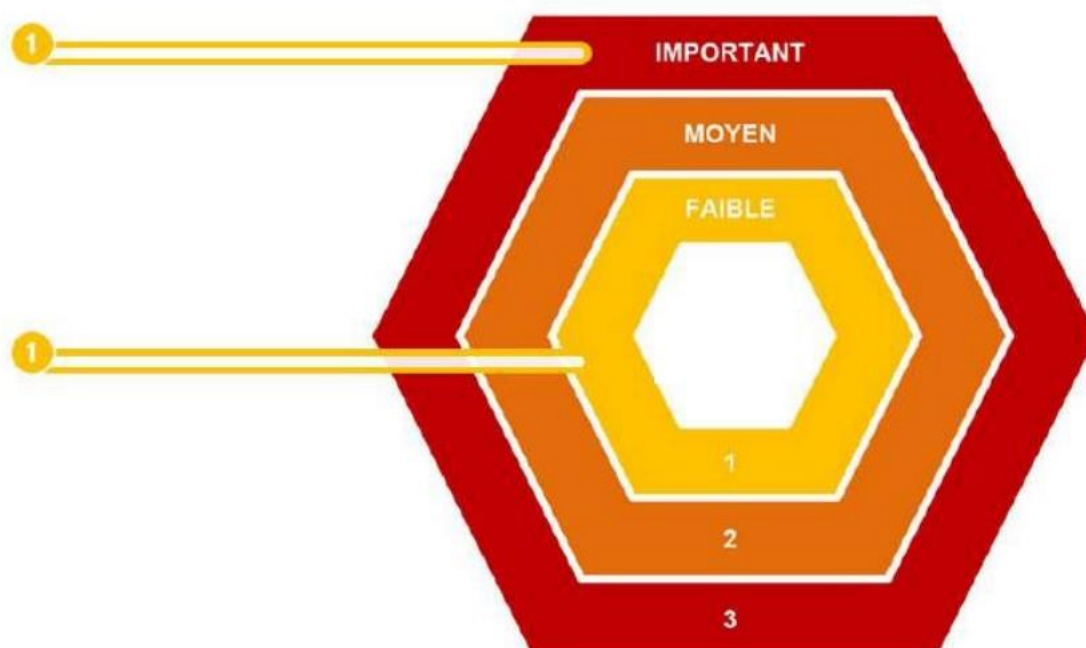
#### 4. Cartographie de la pénibilité par métiers et fonctions

Sur la base de ces divers éléments et afin d'objectiver la pénibilité du travail au sein de la Ville de Gardanne, 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.

##### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



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

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

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

Au titre des contraintes physiques marquées :

- 1 - Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
- 2 - Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- 3 - Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 ; Au titre de l'environnement physique agressif :
- 4 - Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
- 5 - Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
- 6 - Les températures extrêmes ;
- 7 - Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ; Au titre de certains rythmes de travail :
- 8 - Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
- 9 - Le travail en équipes successives alter

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.mobilitesfpt.fr/accueil-metiers>

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

## **5. Déclinaison de la cartographie de la pénibilité aux personnels de la ville de Gardanne, 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 Gardanne 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 à Gardanne par le dispositif des sujétions particulières**

Considérant les métiers et fonctions des agents de la Ville de Gardanne, se caractérisant par une pénibilité du travail,

Considérant les éléments d'objectivation apportés de manière générale, de manière spécifique à la Fonction publique territoriale et plus précisément pour les personnels de la Ville de Gardanne, 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



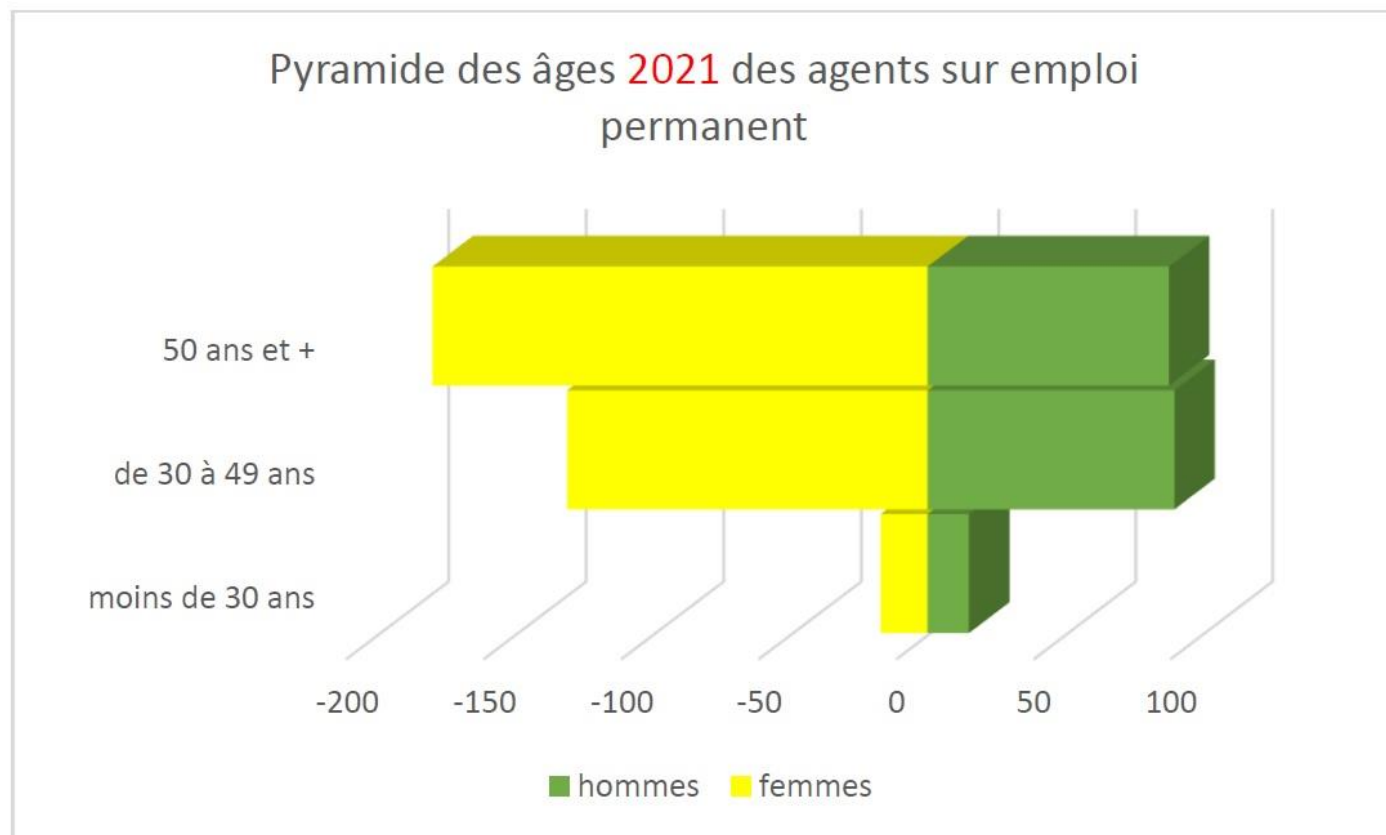
## 1) La pénibilité commune et propre à tous les métiers des agents des administrations territoriales

Le temps hebdomadaire de sujétion particulière reconnu au titre de la pénibilité commune et propre à tous les métiers des agents 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 soit 6 jours

## 2) La pénibilité liée à l'âge des agents

Ancienneté	Temps hebdomadaire de sujétion particulière reconnu au titre de la pénibilité liée à l'âge	Droits ouverts en jours/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

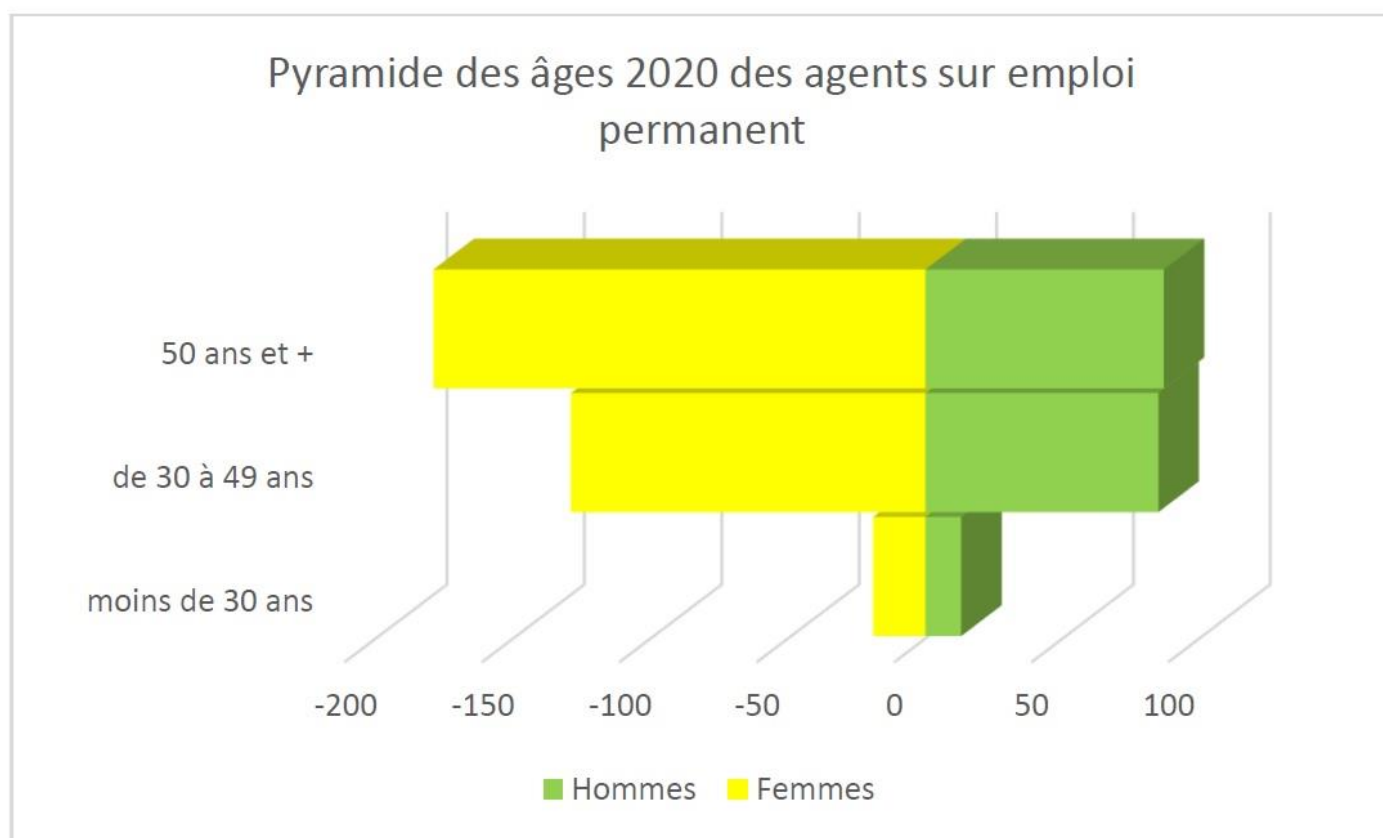


En moyenne, les agents de la collectivité ont 41,96 ans.

En moyenne, les agents sur emploi permanent ont 48,40 ans.

En 2021, la tranche d'âge la plus représentative pour les femmes et les hommes est celle des 50 ans et +. Ensuite, la tranche d'âge la plus représentative est celles des 30 à 49 ans.

Par rapport à l'année précédente (2020) :



On note par rapport à 2020, une augmentation des agents sur emploi permanent appartenant à la tranche d'âge des 50 ans et +. La tranche d'âge la plus jeune soit les moins de 30 ans n'augmente pas. Cela induit logiquement un vieillissement des agents et donc une augmentation de leur âge moyen. Ces éléments chiffrés peuvent pour partie expliquer l'augmentation des absences précédemment indiquée. Ces éléments statistiques place l'augmentation du temps de travail ou la diminution des jours de repos totalement contreproductive et inadapté dans la nécessaire lutte contre l'absentéisme, qui passe notamment par l'amélioration de leurs conditions de travail.



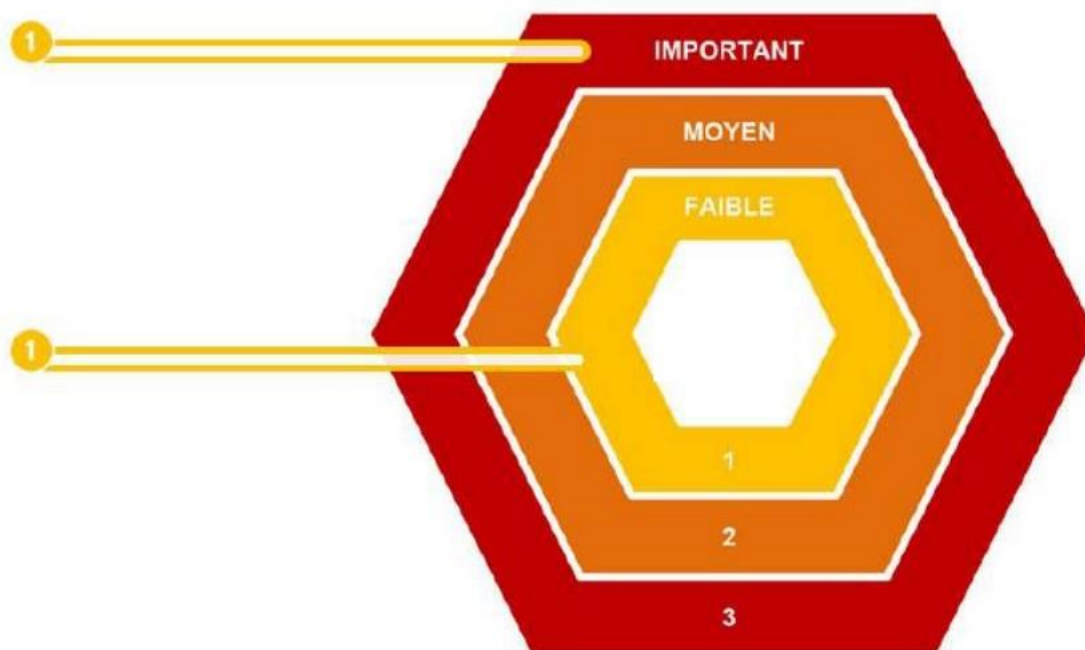
## ANNEXE I - CARTOGRAPHIE DE LA PÉNIBILITÉ PAR MÉTIERS ET FONCTIONS

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

### 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 plusieurs métiers (cette liste est non-exhaustive et peut être alimentée, corrigée...)

## Agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM) :

### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important

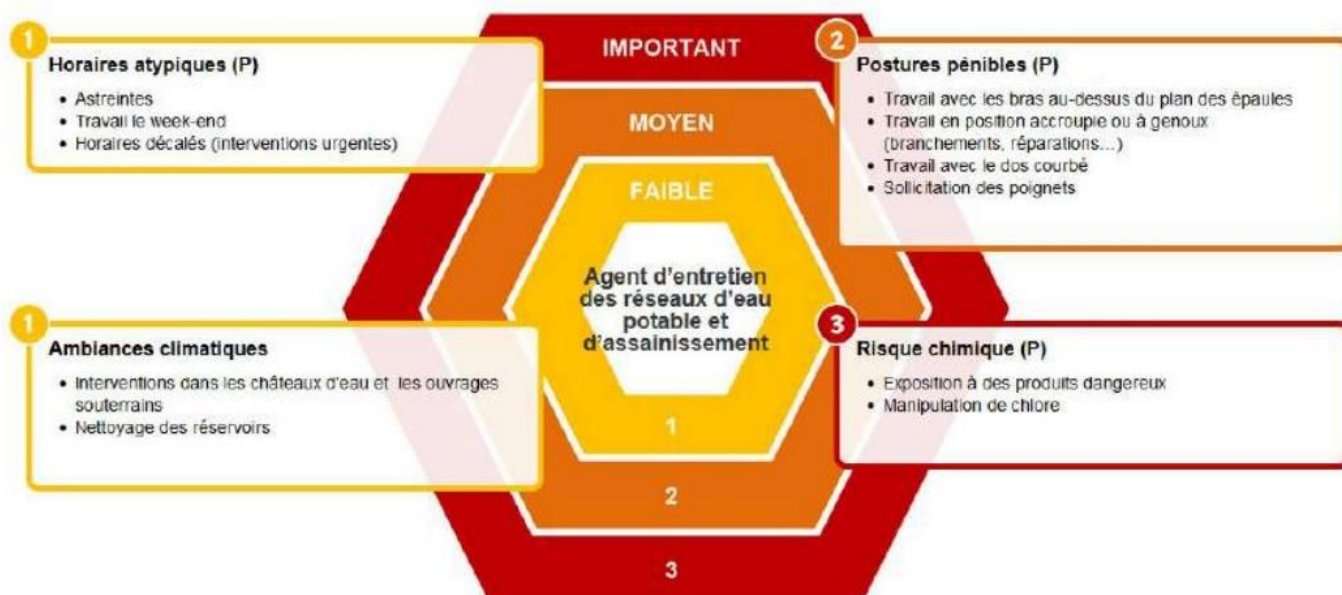


## Agent technique - Plombier :

### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



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

## Agent technique – gardiens d'installations sportives :

### 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 mobilier de collecte d'encombrants :

### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



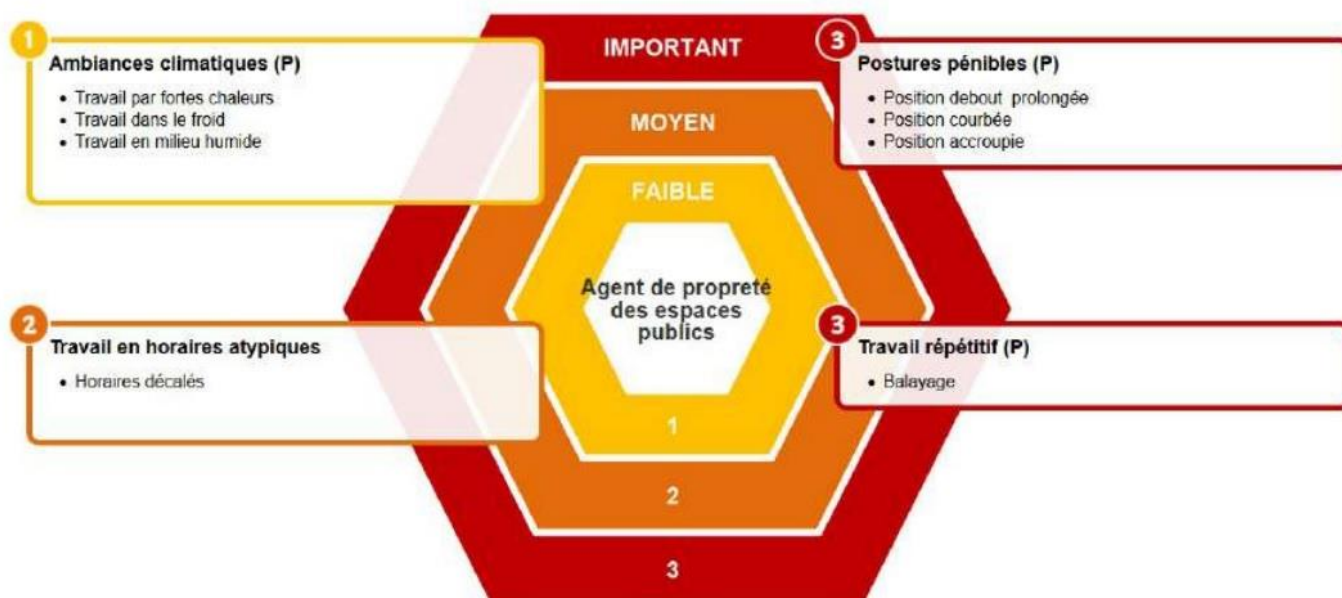
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

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

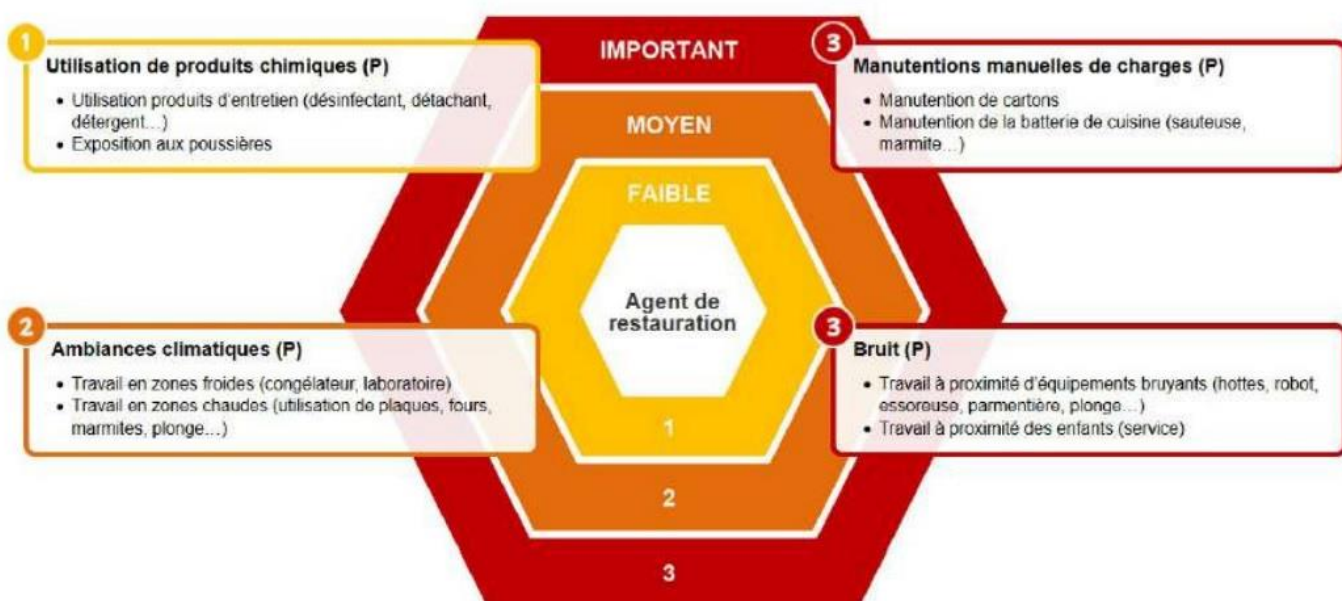


Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Agent d'entretien et de restauration, Agent technique de restauration Agent technique de restauration :

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



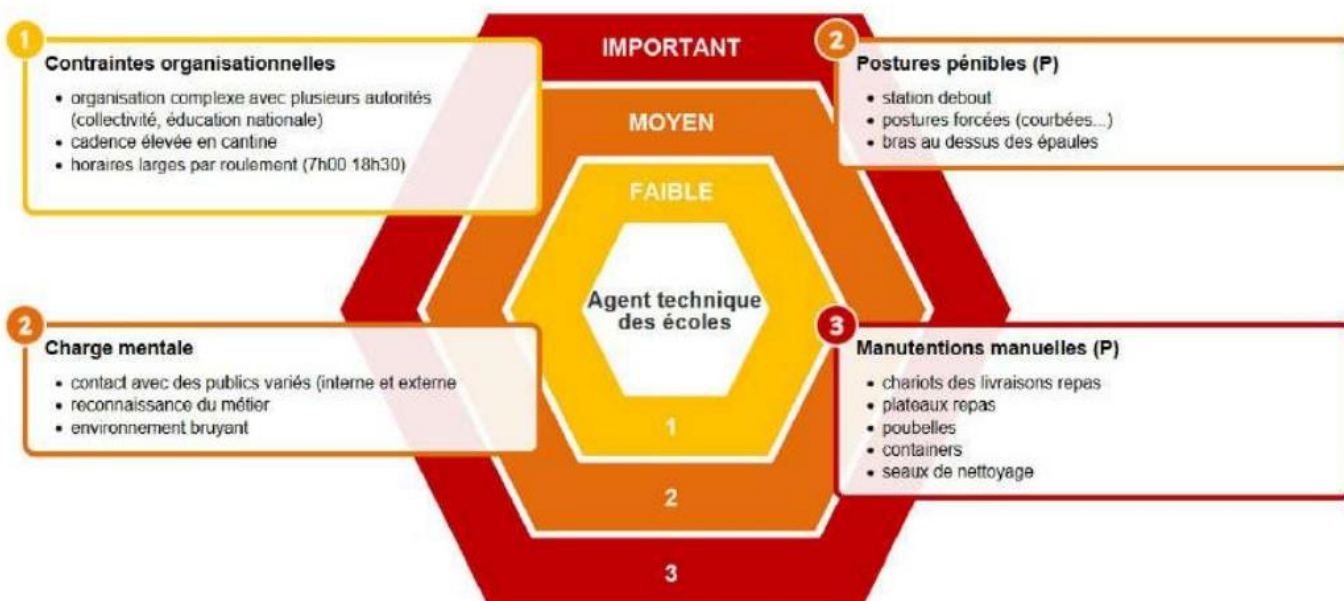
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

## Agent d'entretien de locaux, Agent 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



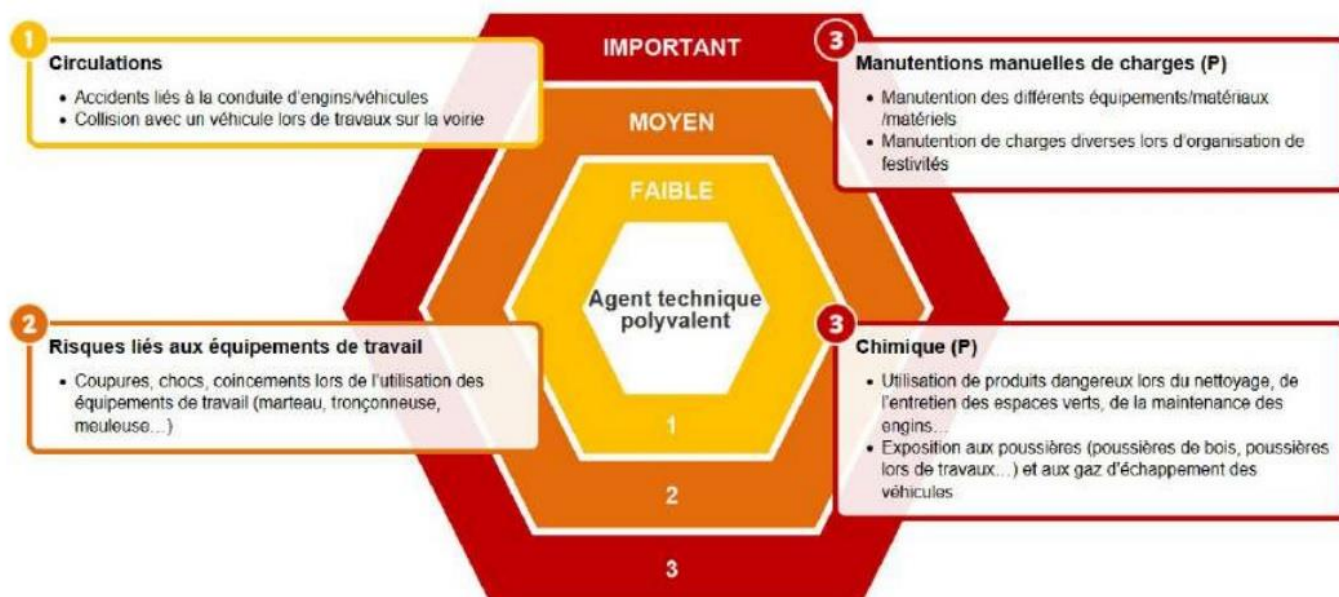
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

## Agent de signalisation, peintre, Agent de maintenance voirie, Maçon voirie réseaux divers :

### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



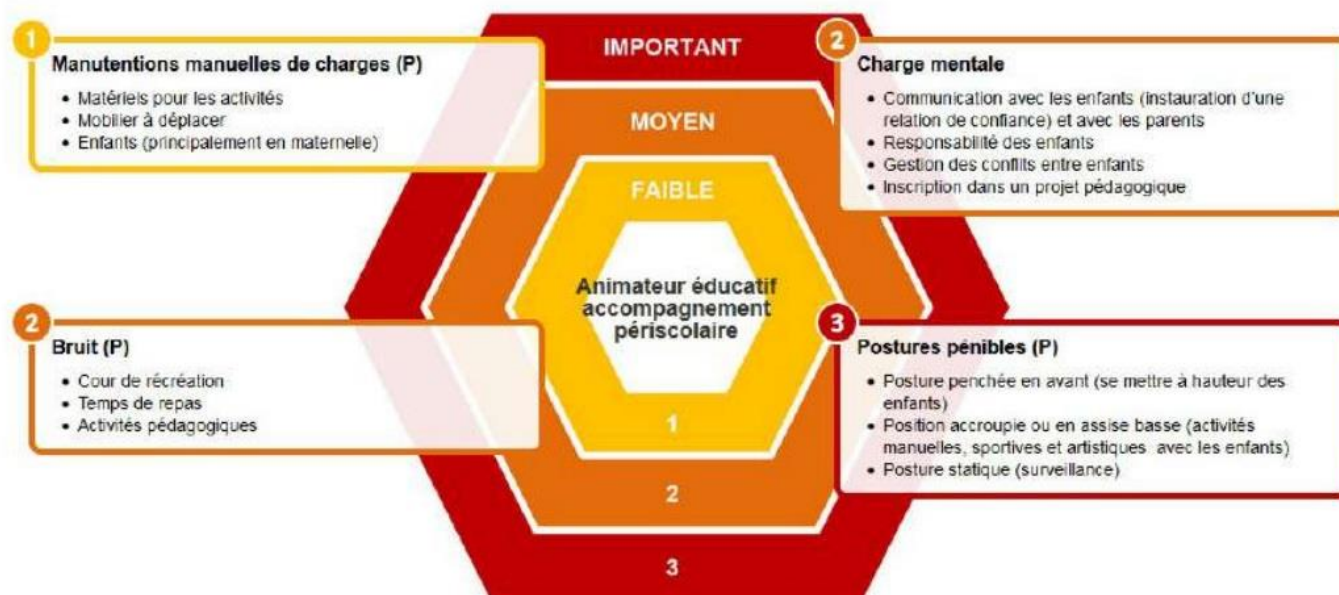
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

## 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



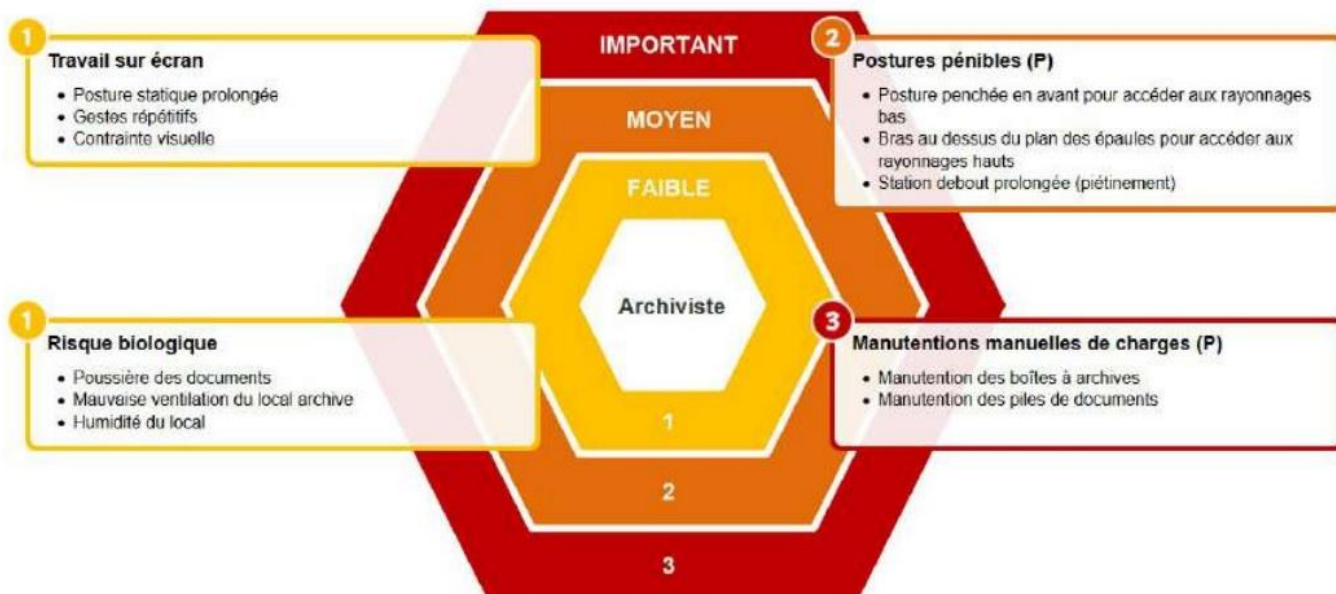
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

## Assistant archives :

### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



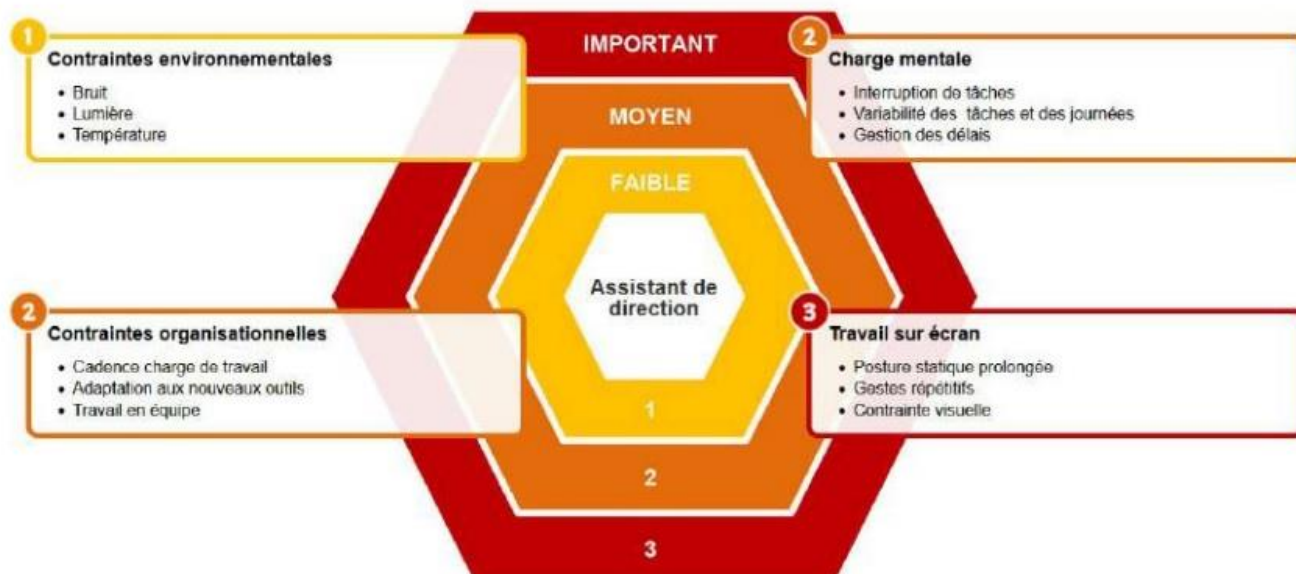
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

## Assistant de direction, Collaborateur groupe élus, Secrétaire d'élus, Secrétaire de cabinet, Secrétaire de direction, Secrétaire de service :

### 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 en urbanisme, Chargé de gestion administrative, Gestionnaire de données, Gestionnaire de logiciels, Gestionnaire foncier, Gestionnaire technologie information et communication, Gestionnaire urbanisme, Secrétaire, Secrétaire et gestionnaire administratif :

#### 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, 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, Chargé 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).

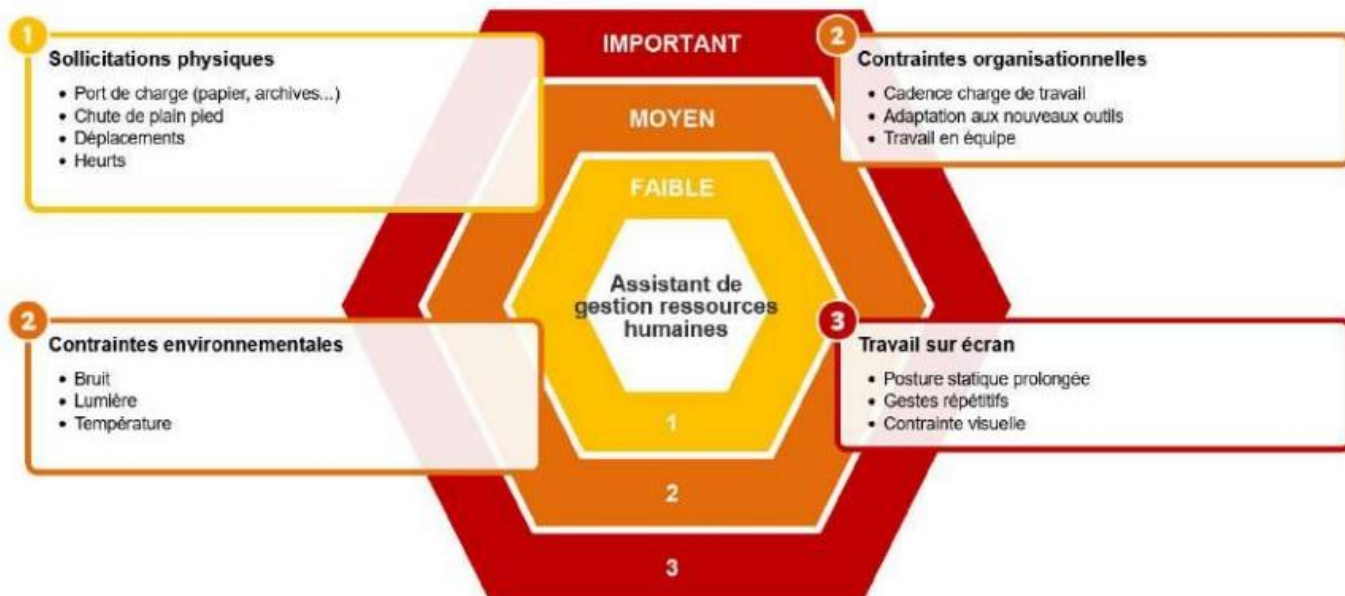


Assistant de ressources humaines, Chargé de formation, Chargé de gestion administrative spécialisé RH,  
Chargé de ressources humaines, Gestionnaire ressources humaines :

### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



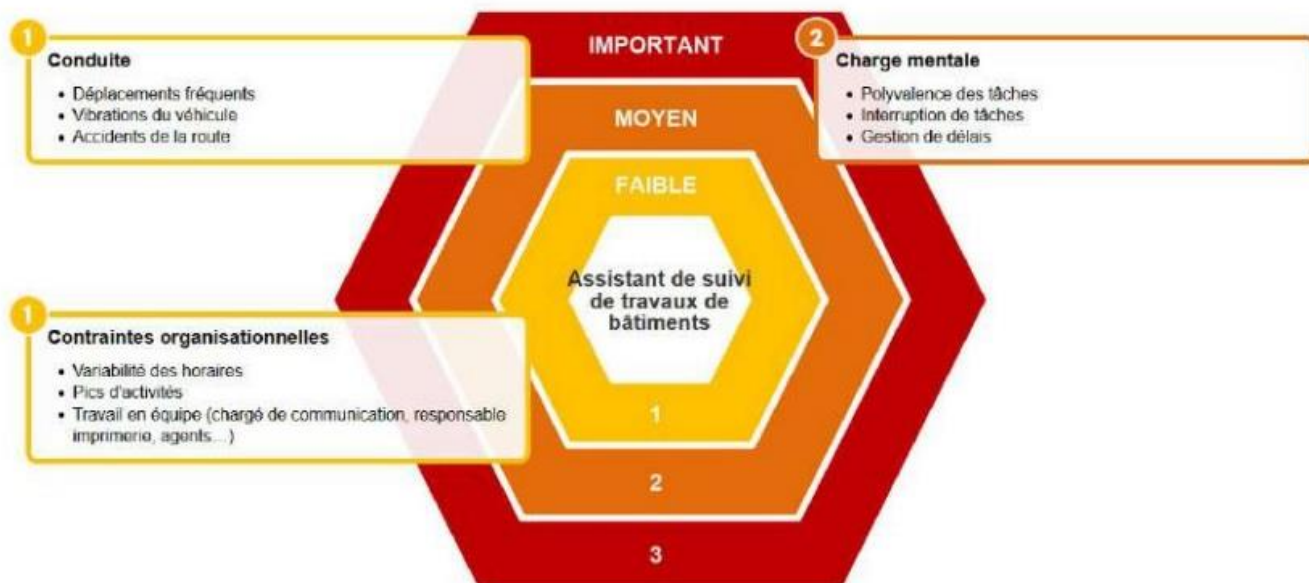
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité.  
Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Chef d'atelier, Responsable d'atelier :

### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



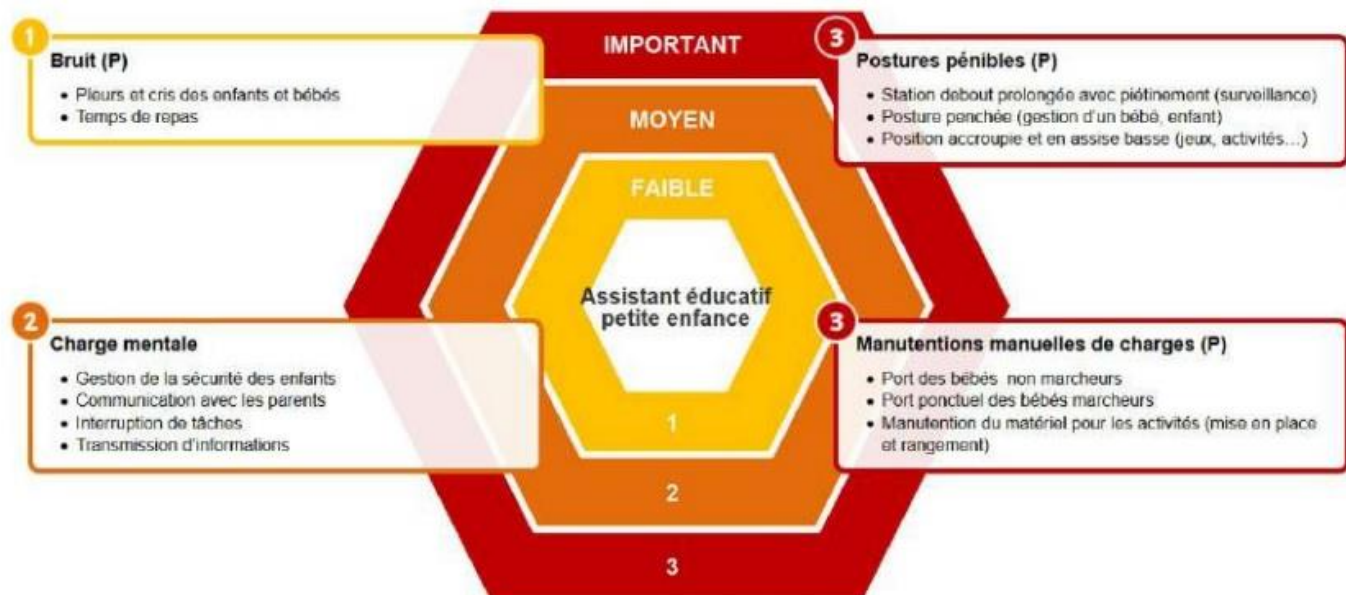
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité.  
Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

## Agent petite enfance :

### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



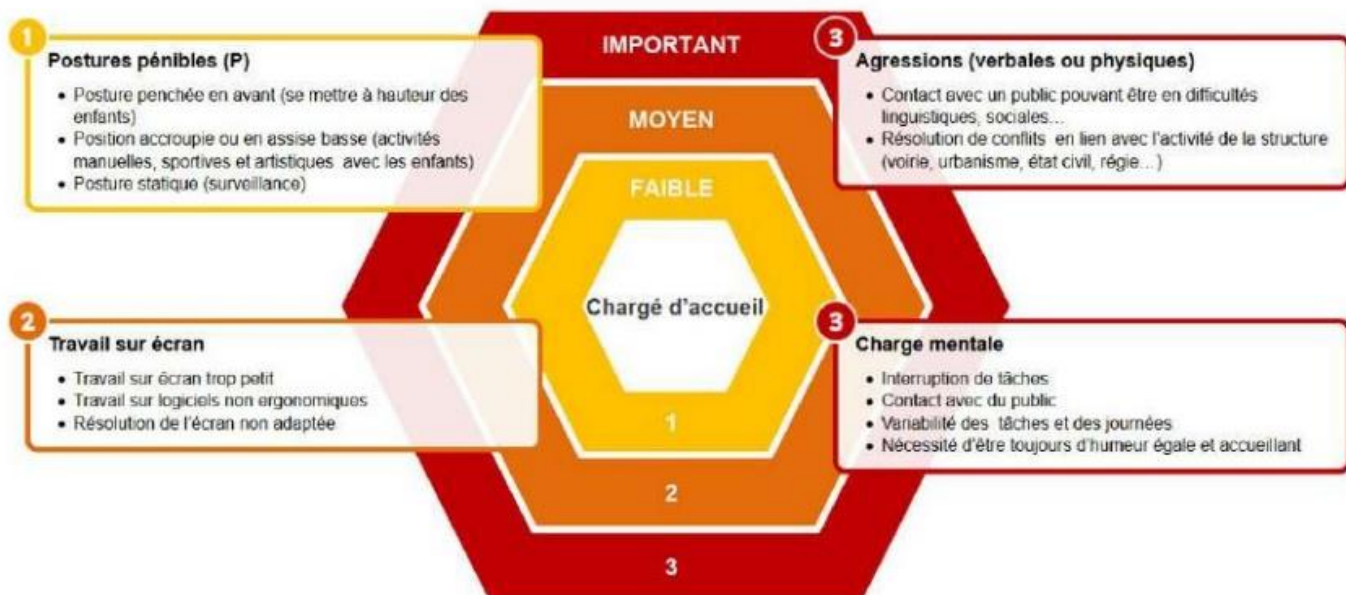
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

## Agent d'accueil, Agent d'accueil et d'information, Agent d'accueil et de secrétariat, Cadre de proximité, Cadre expert :

### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



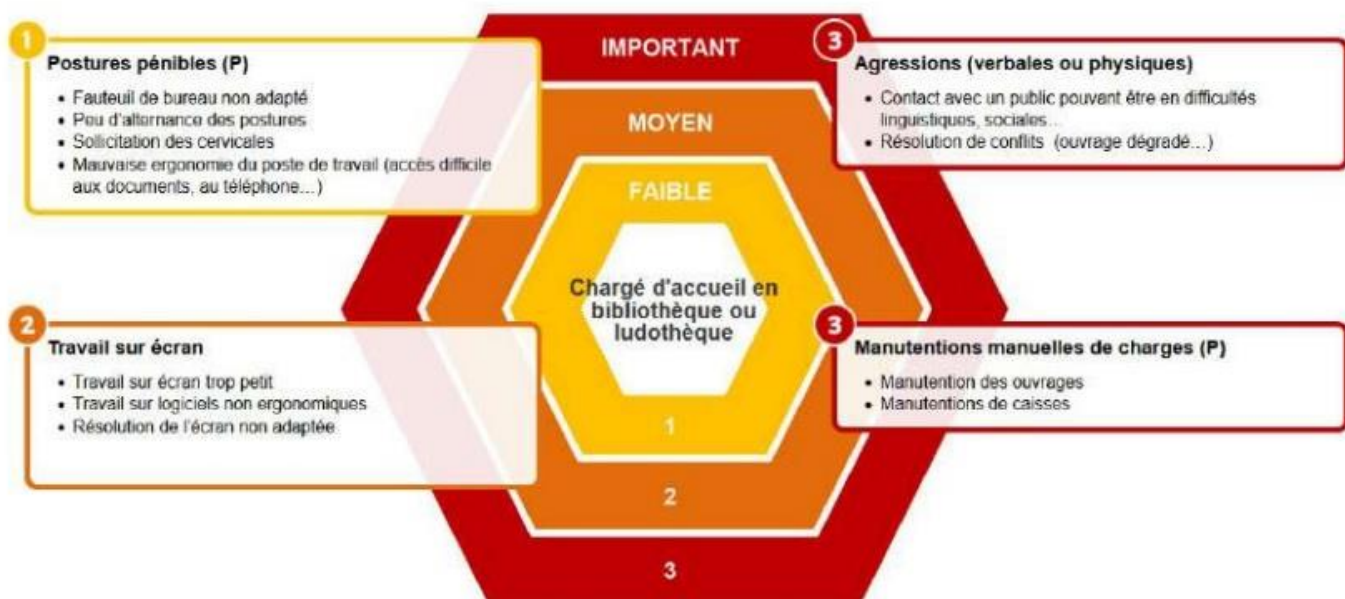
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

## Agent de bibliothèque, Agent spécialisé établissement culturel :

### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



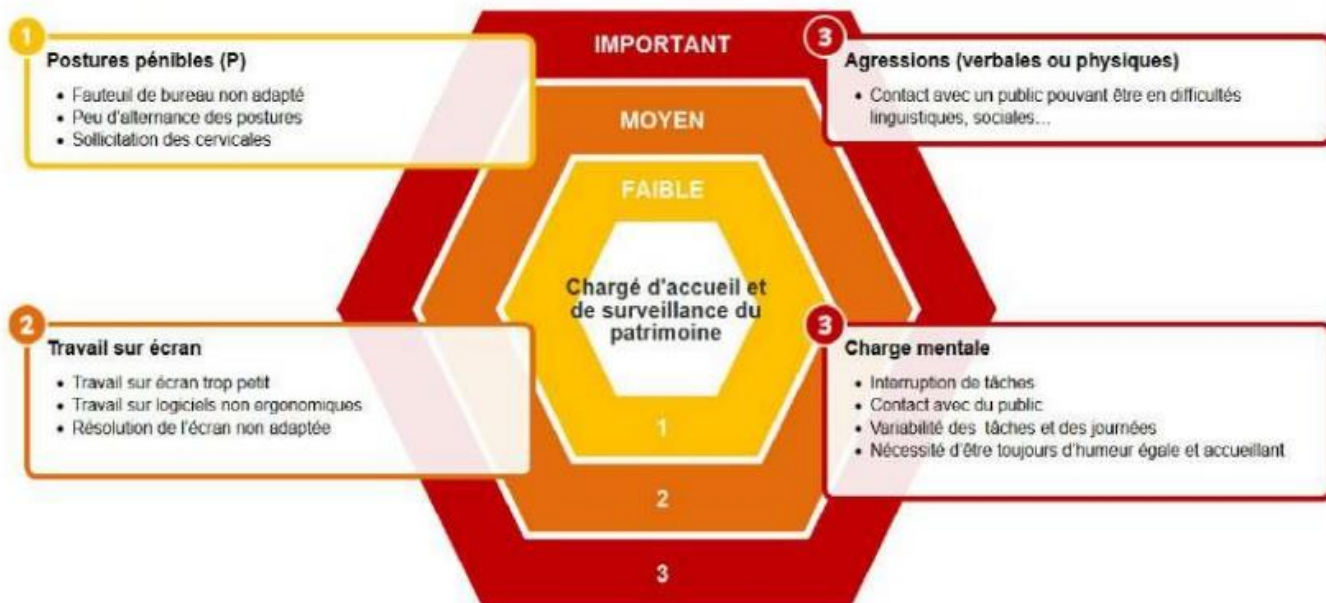
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité.  
Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

## Agent d'accueil de bibliothèque, Agent de bibliothèque, Assistant de bibliothèque, 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).

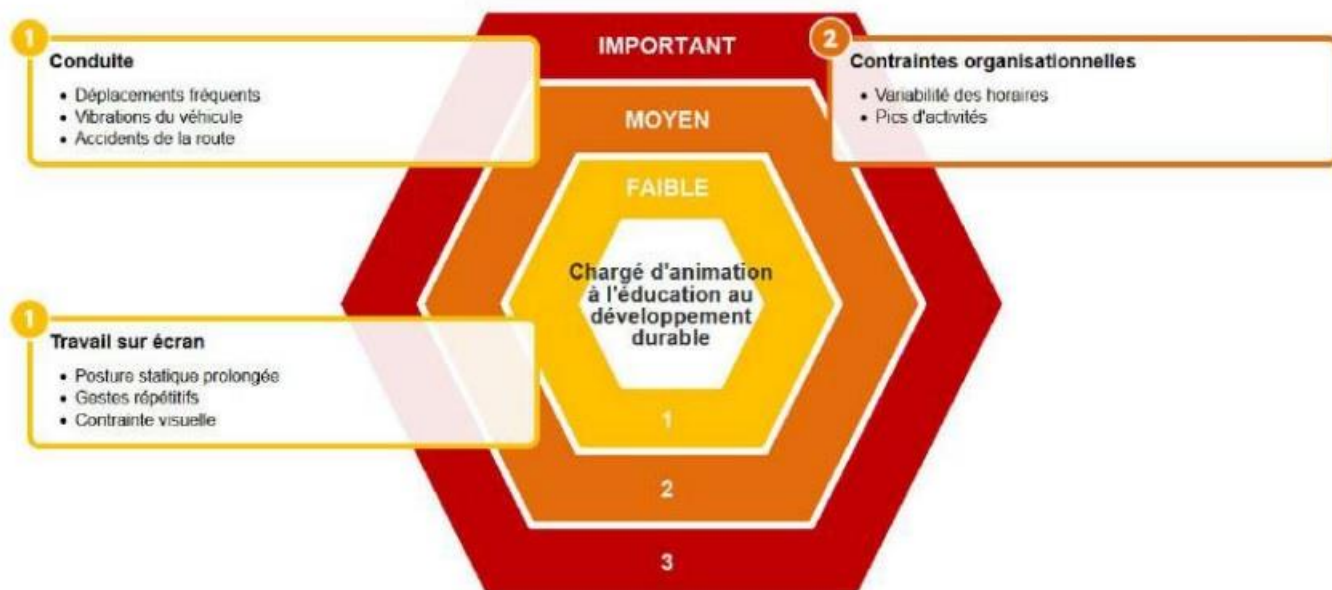


## Technicien spécialisé informatique :

### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



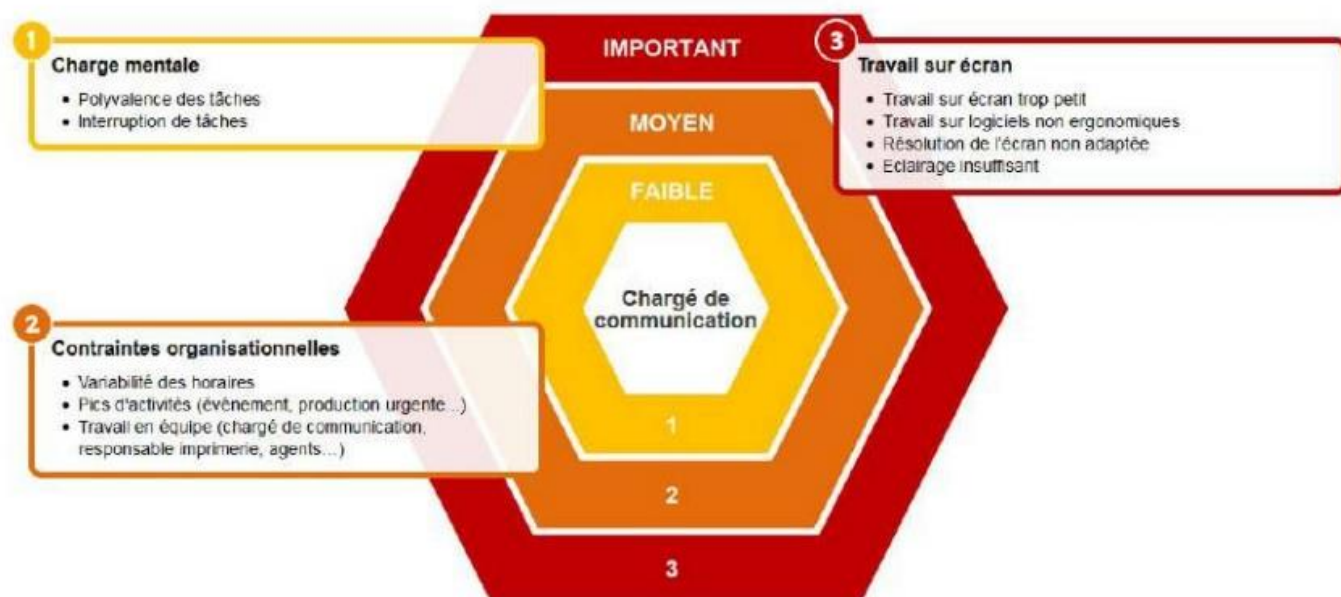
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

## Charge de communication, Chargé de communication numérique, Infographiste, Photographe :

### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



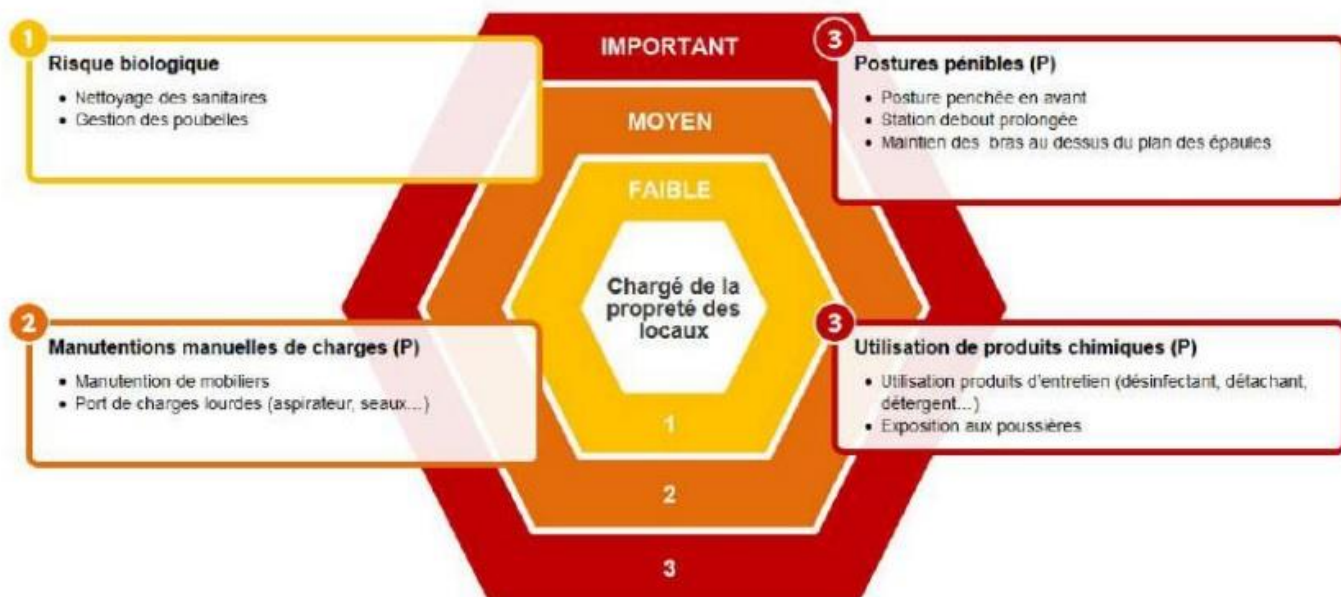
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

## Agent d'entretien multi accueils :

### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



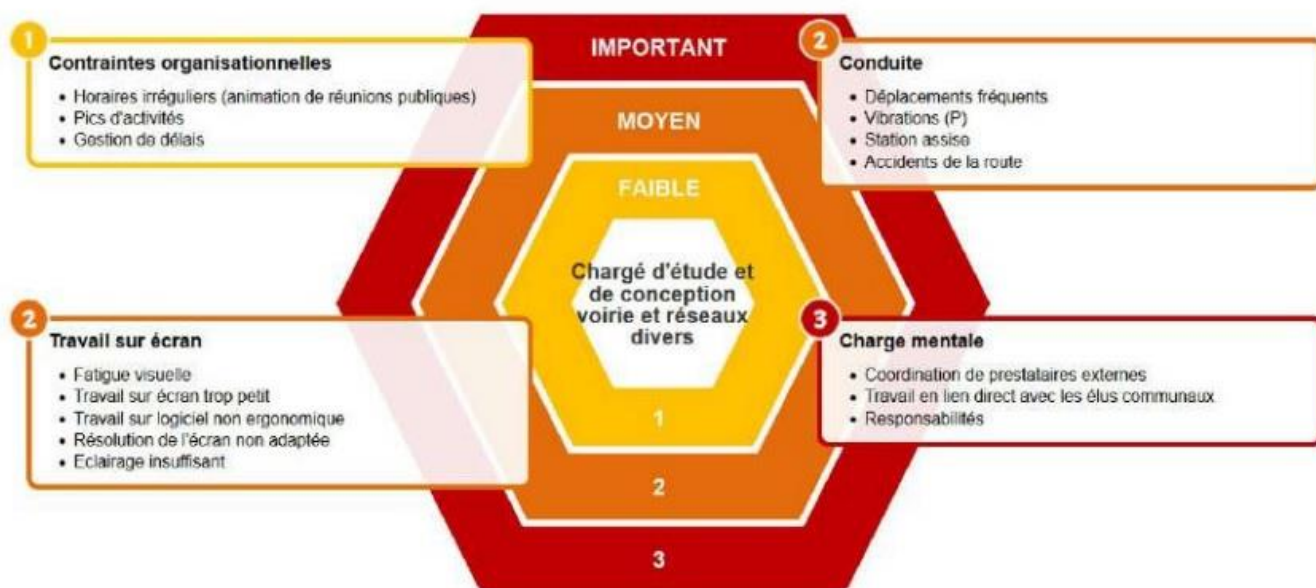
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

## Assistant de gestion en urbanisme, Chargé d'urbanisme, Chargé de conduite d'opération, Chargé de travaux, Dessinateur opérateur, Technicien d'exploitation de réseau, Technicien suivi des travaux :

### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



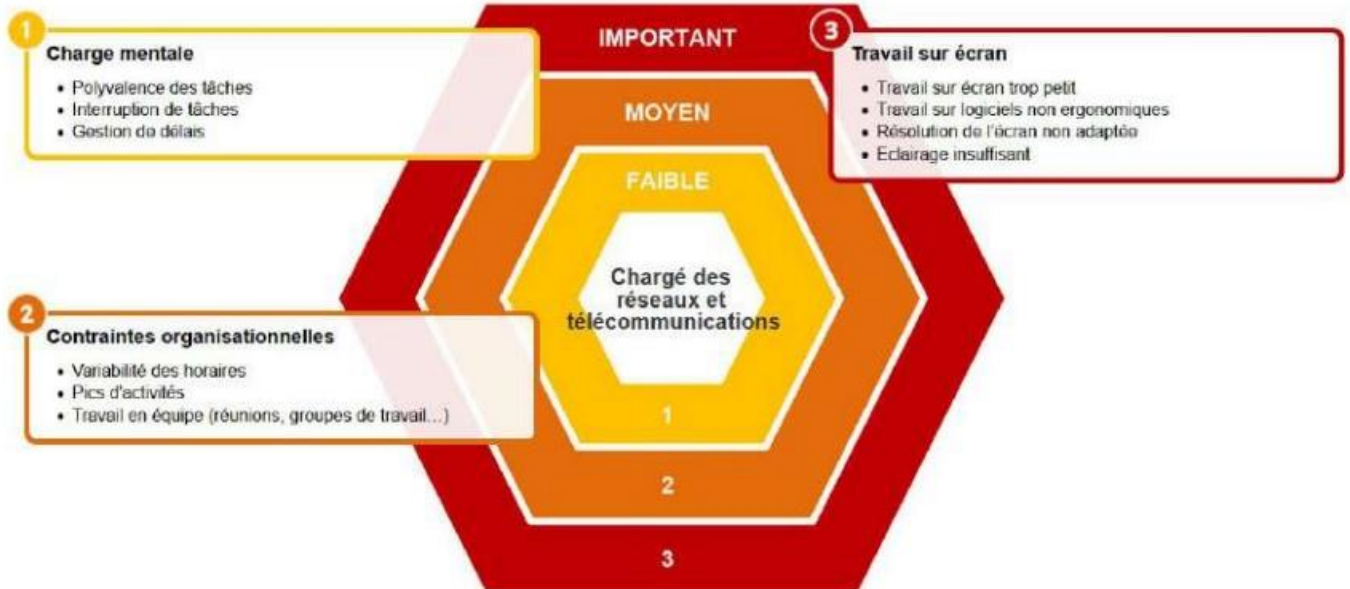
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

## Chargé d'opération, Chargé d'opération spécialité réseaux souples, Chargé d'opérations spécialisé, Gestionnaire des installations informatique :

### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



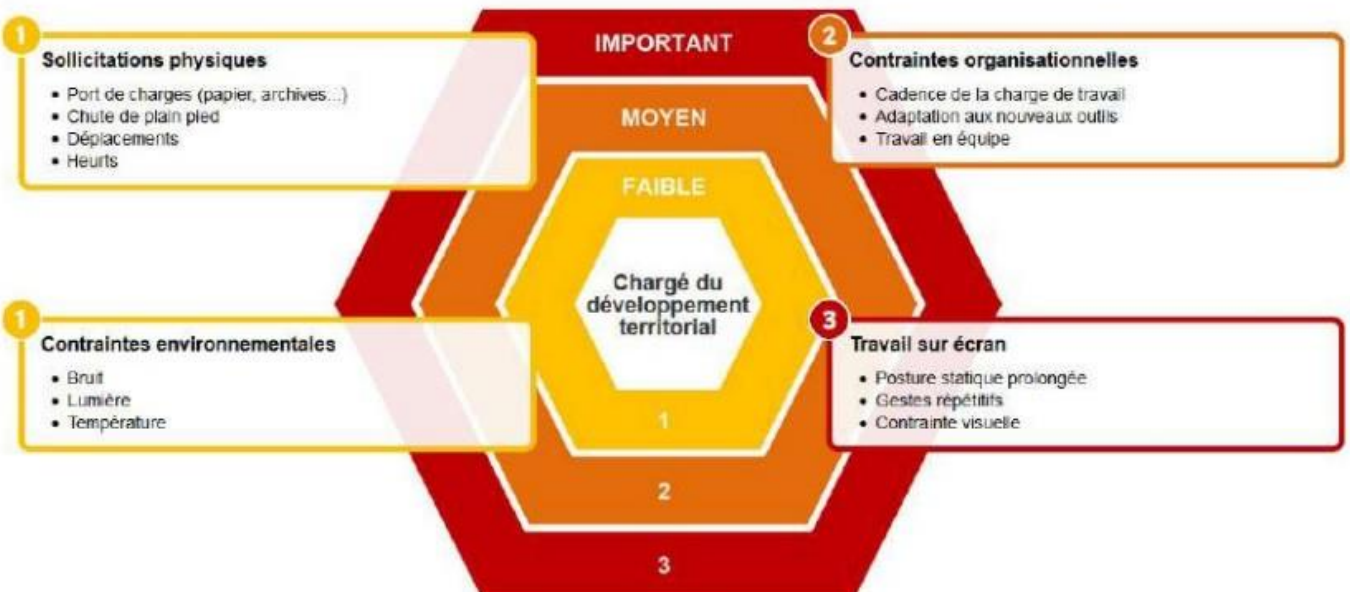
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

### Médiateur :

### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



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

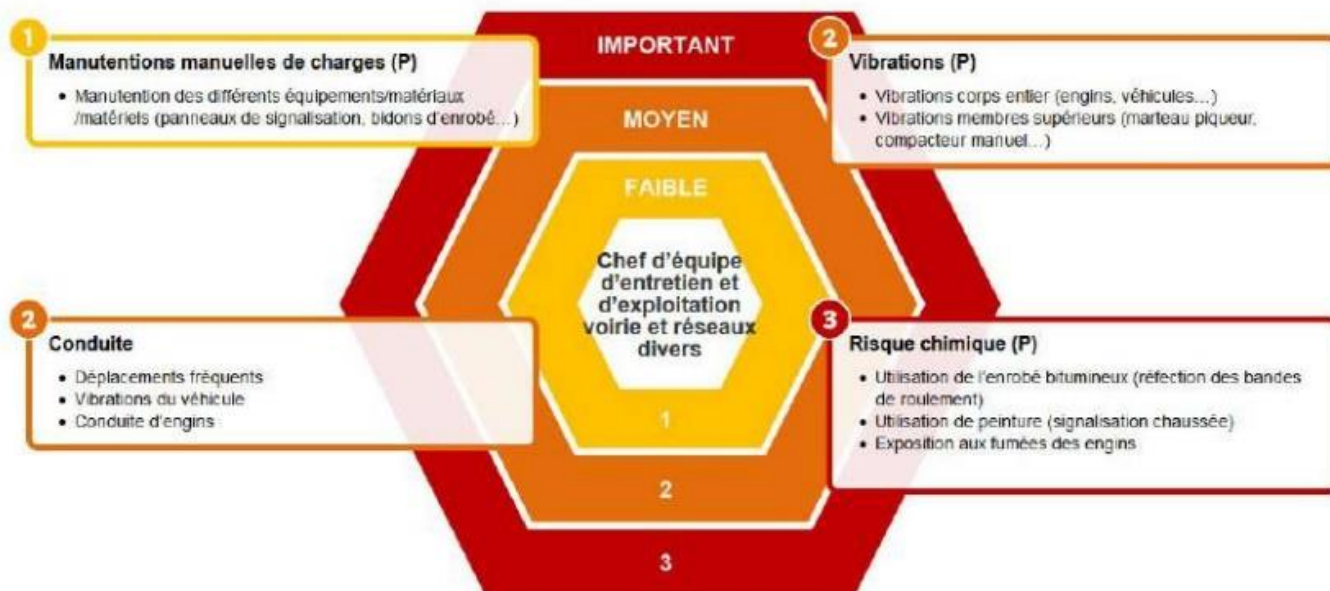


**Chef d'équipe maintenance voirie, Chef d'équipe nettoyage, Gestionnaire de travaux spécialité réseaux souples, Maître d'œuvre chantiers, Responsable d'équipe, Responsable d'équipe adjoint, Responsable de conduite, Surveillant de travaux :**

#### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



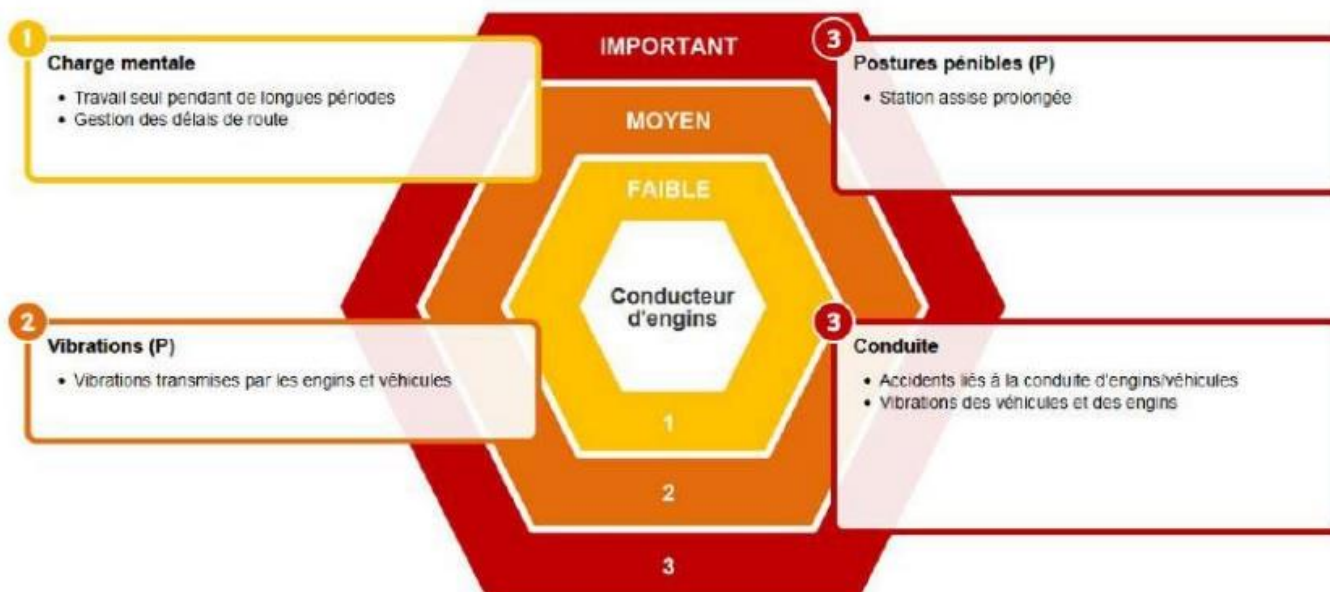
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

**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



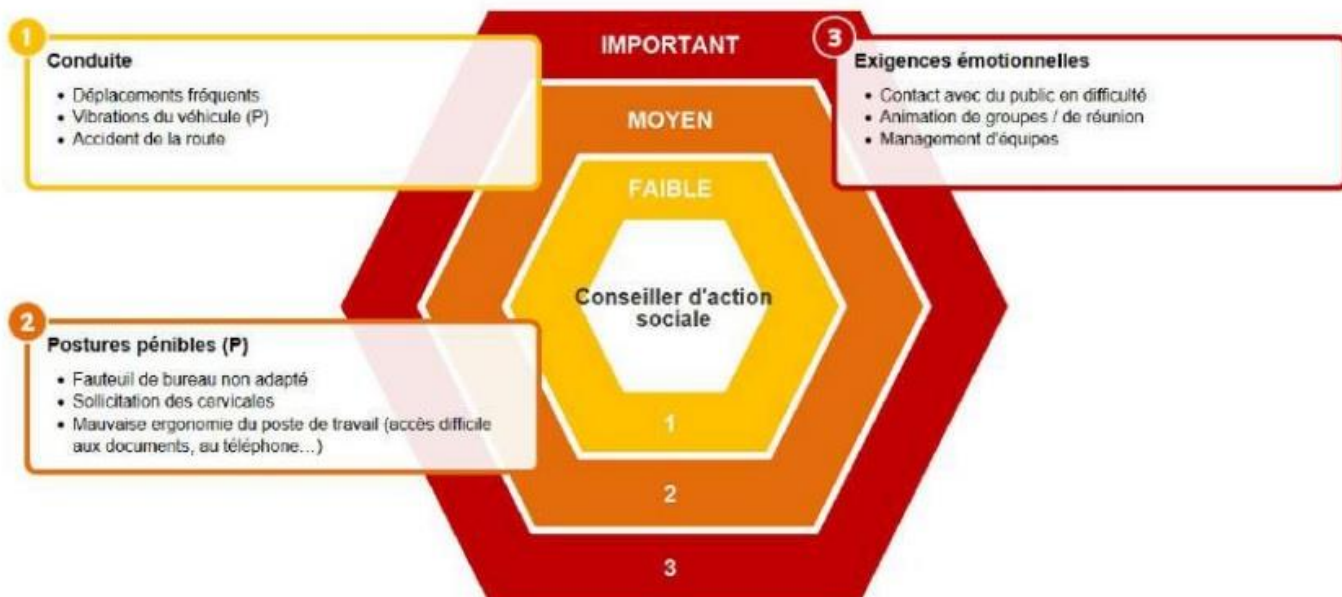
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

## Charge d'instance, Charge de mission :

### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



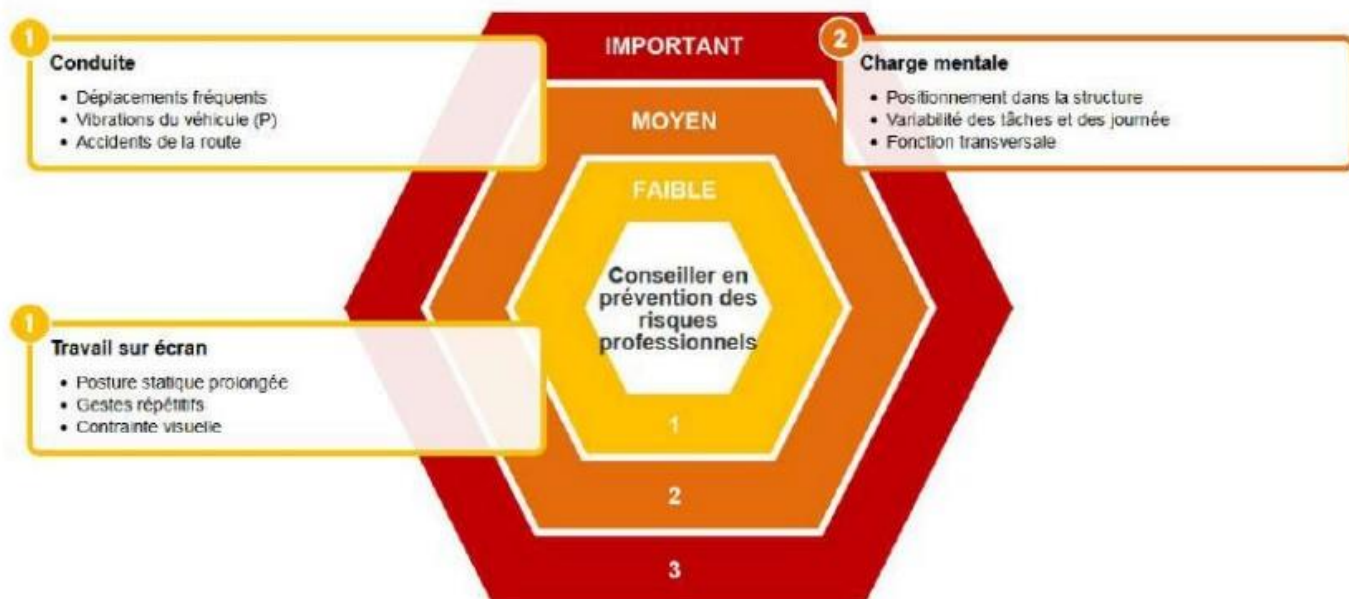
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

## 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).

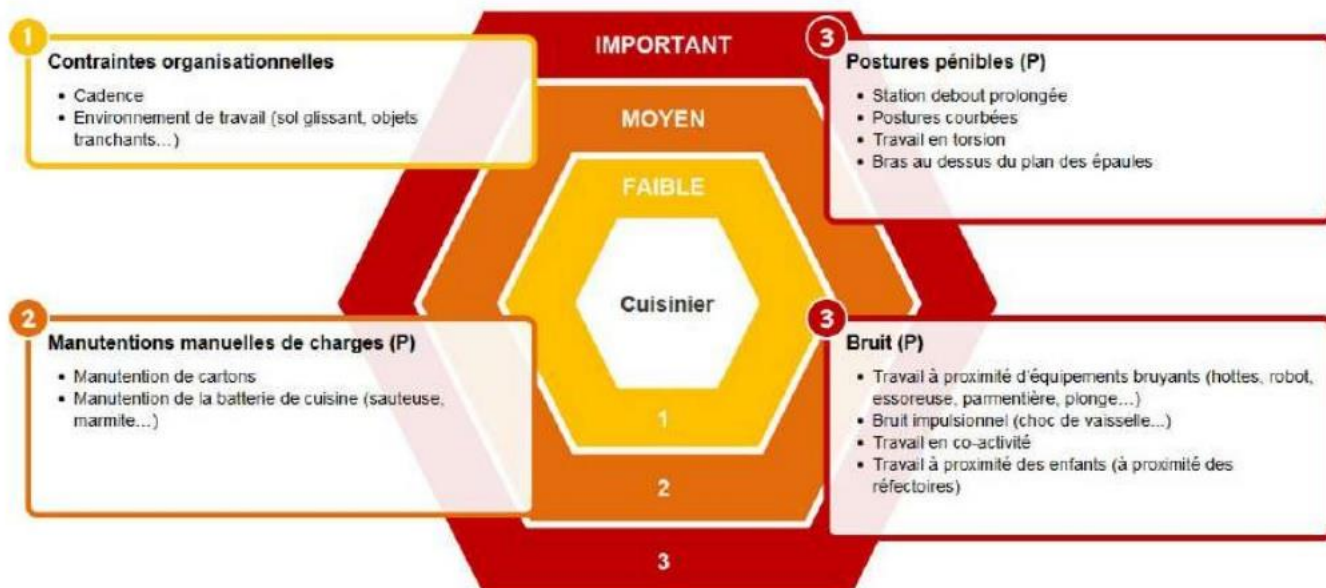


## Aide de cuisine, Cuisinier :

### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



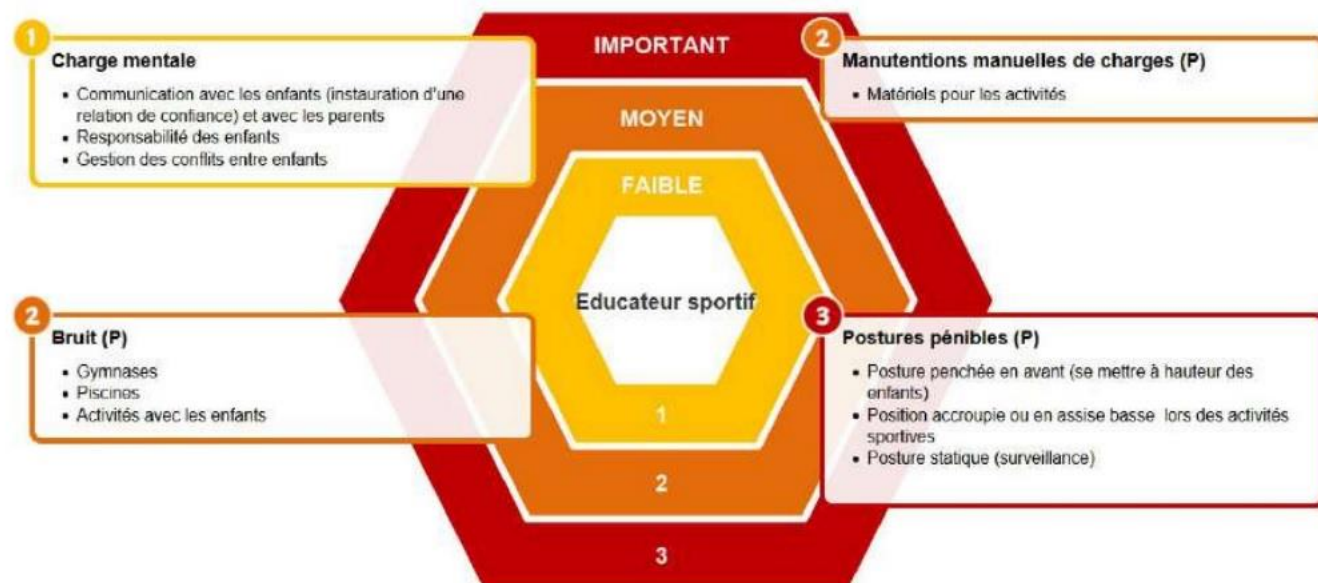
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

## Animateur sportif :

### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



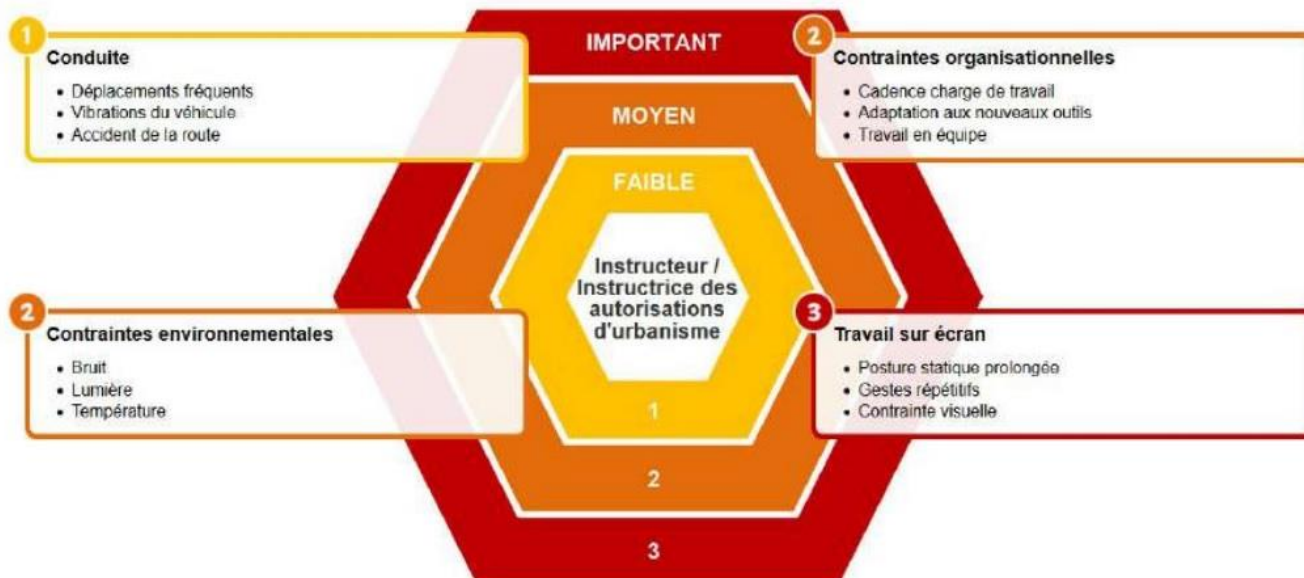
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

**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



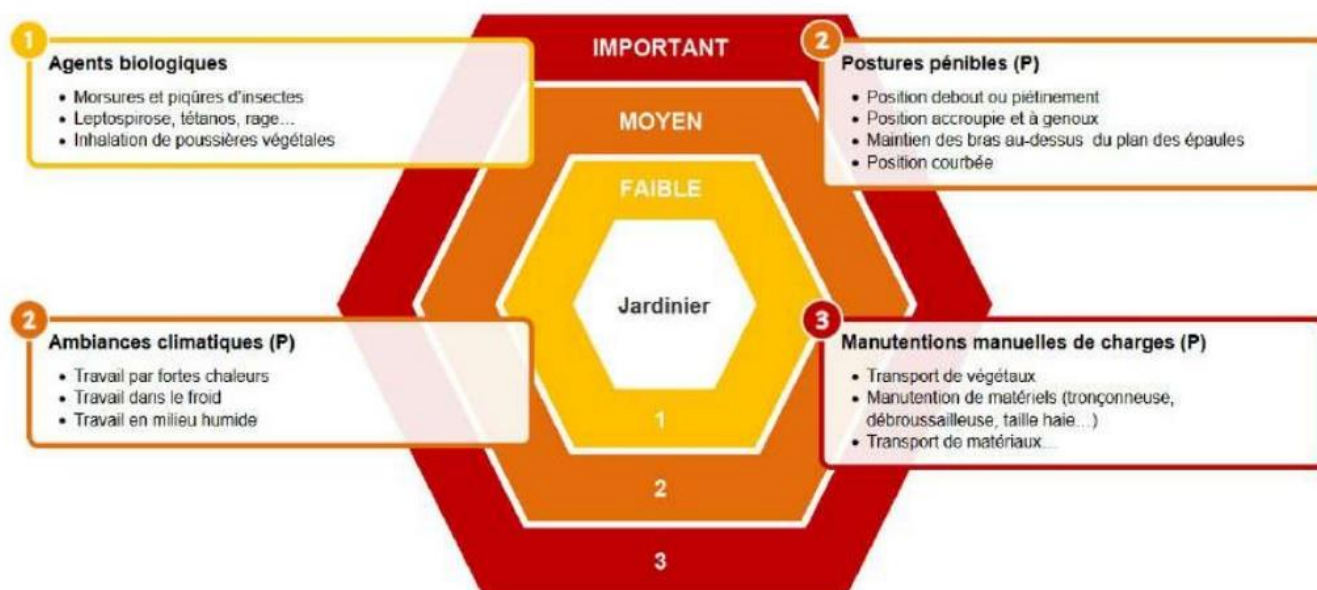
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

**Jardinier :**

### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



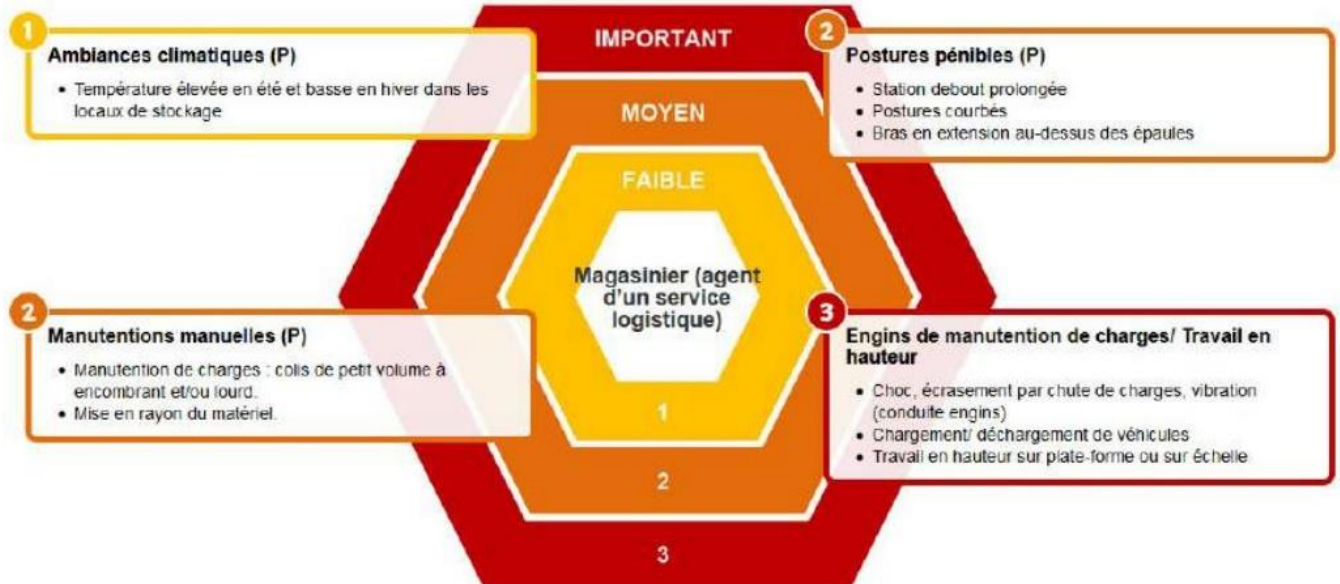
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

Agent de logistique, Agent de logistique spécialisé, 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).

### 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).

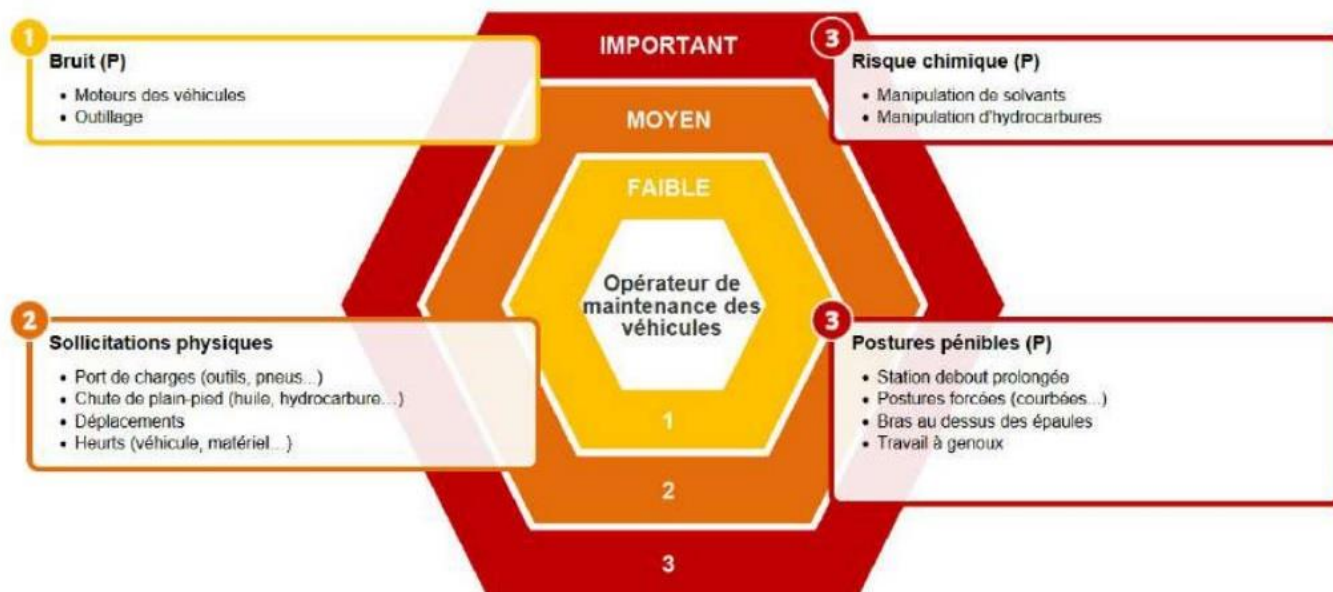


## Agent de maintenance des véhicules, Correspondant véhicule, Mécanicien, Mécanicien auto :

### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



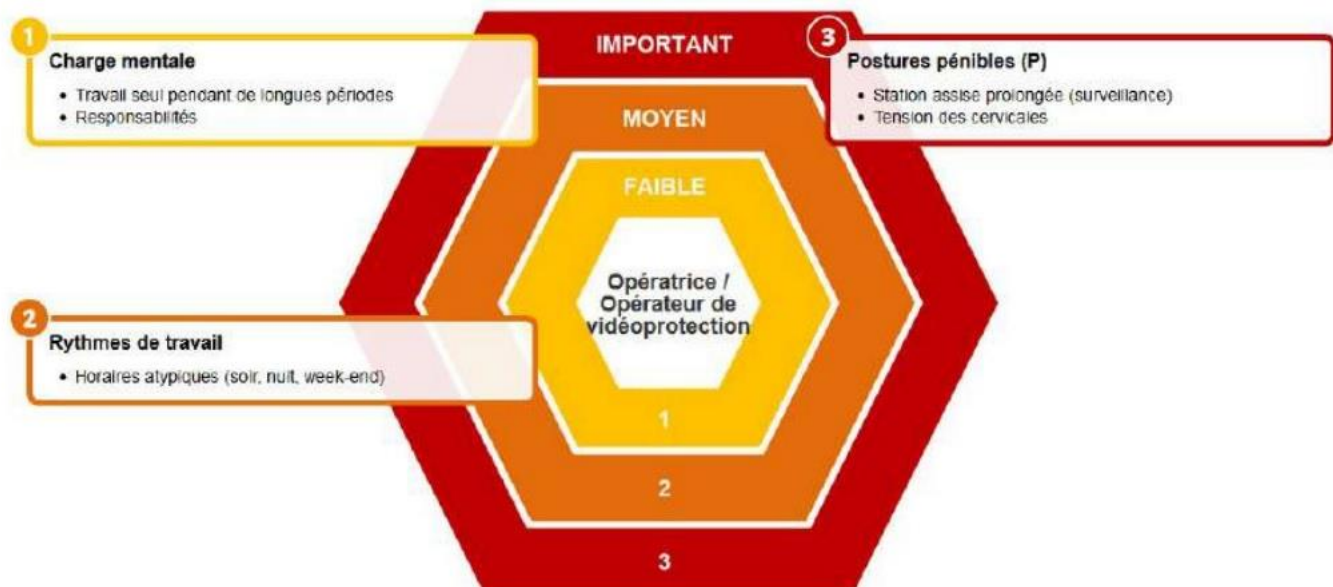
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

## Opérateur vidéo-protection :

### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



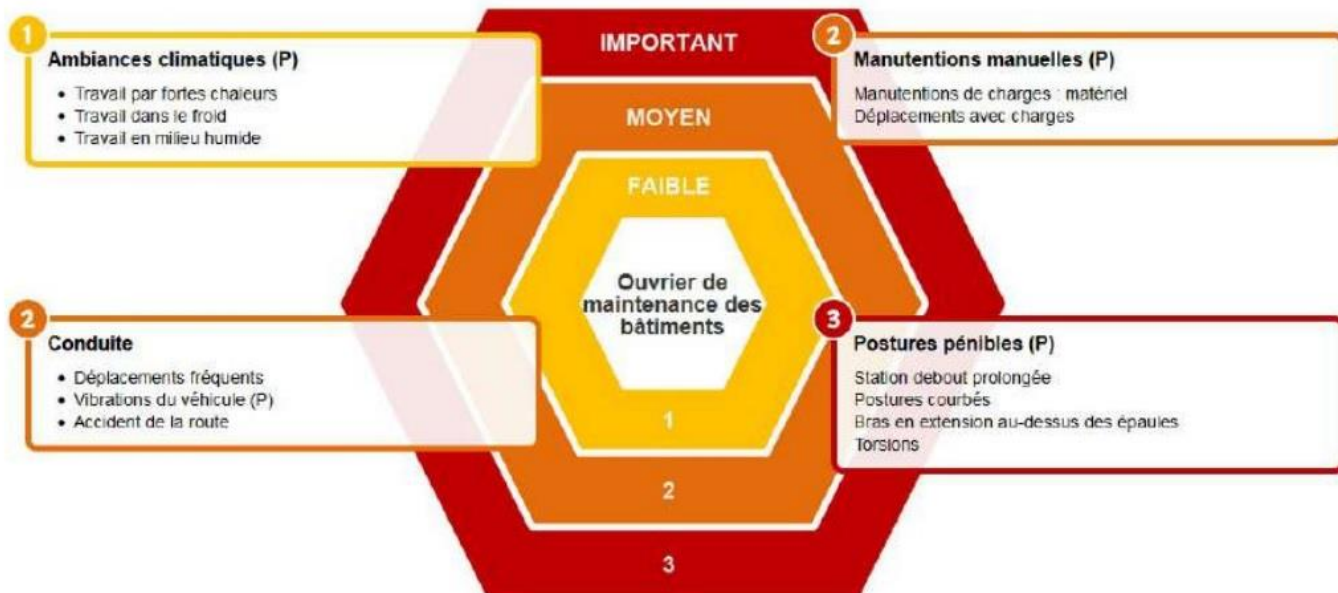
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

## Maçon, Agent de maintenance, Chauffagiste, Electricien, Electricien éclairage public, Forgeron, Menuisier, Métallier, Peintre, Serrurier :

### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



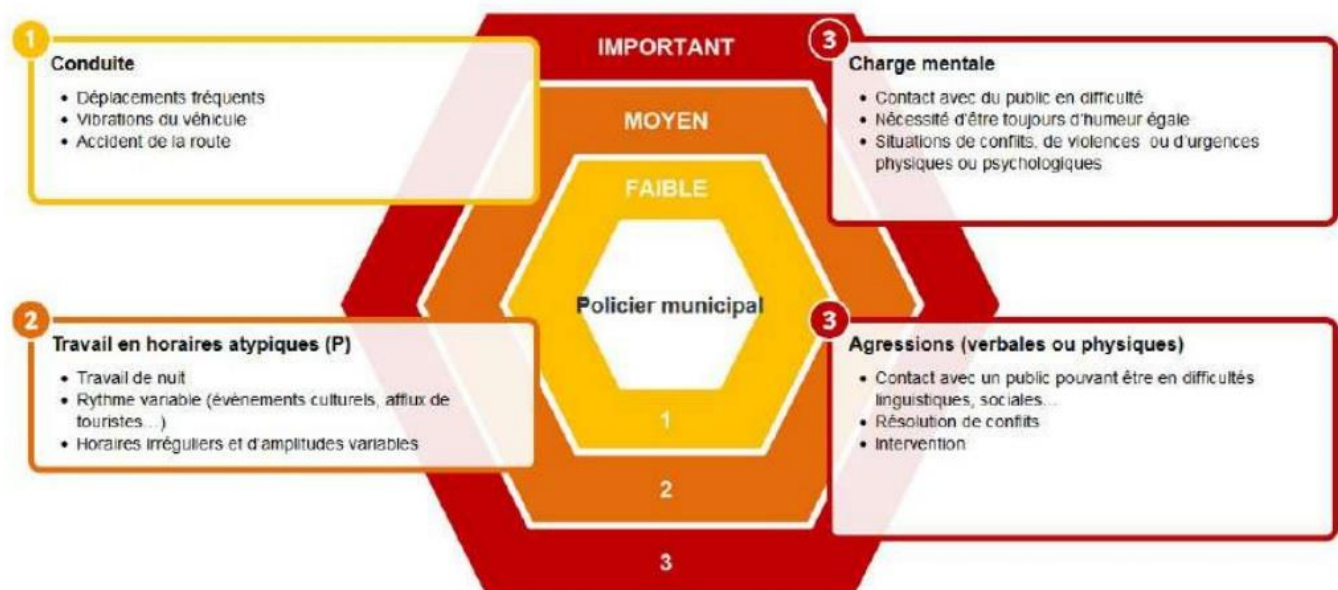
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

## Policier municipal :

### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



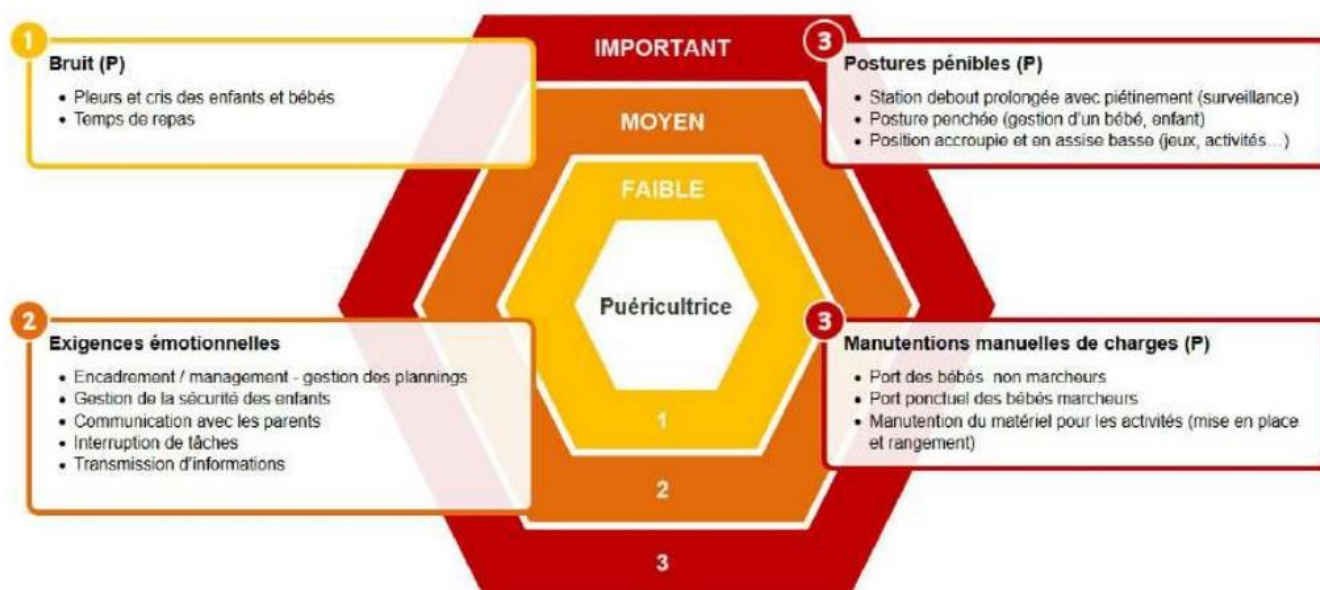
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

## Auxiliaire de puériculture :

### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



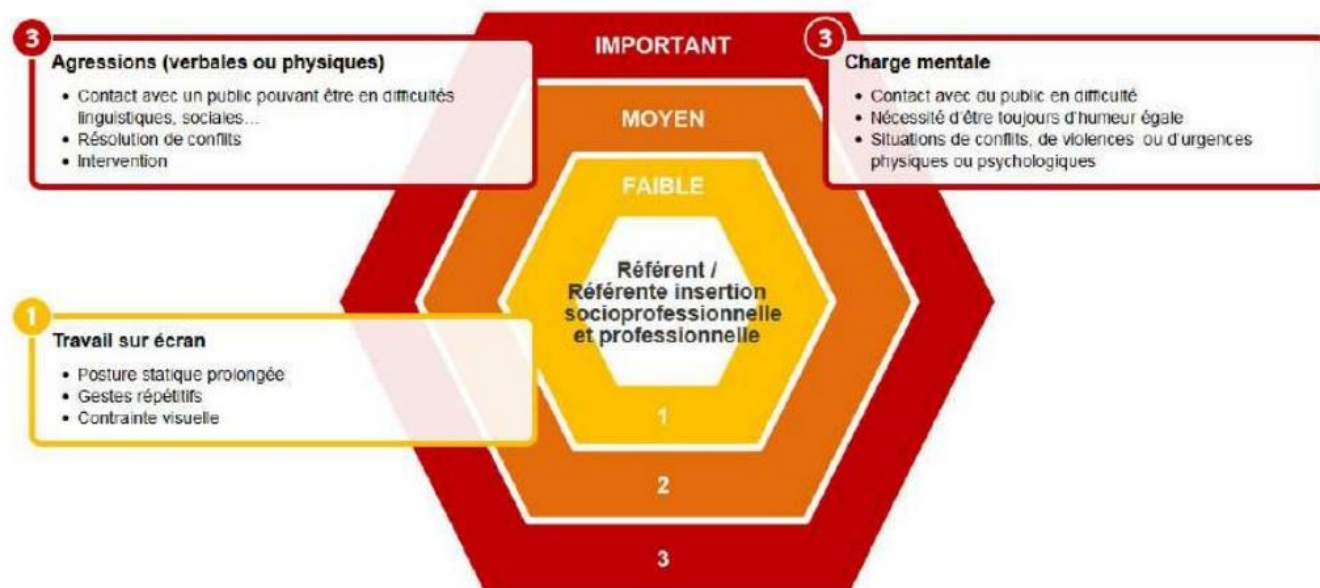
Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

## 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).



**Directeur général adjoint, Directeur général des services, Responsable de secteur, Responsable de service, Responsable logistique voirie :**

#### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



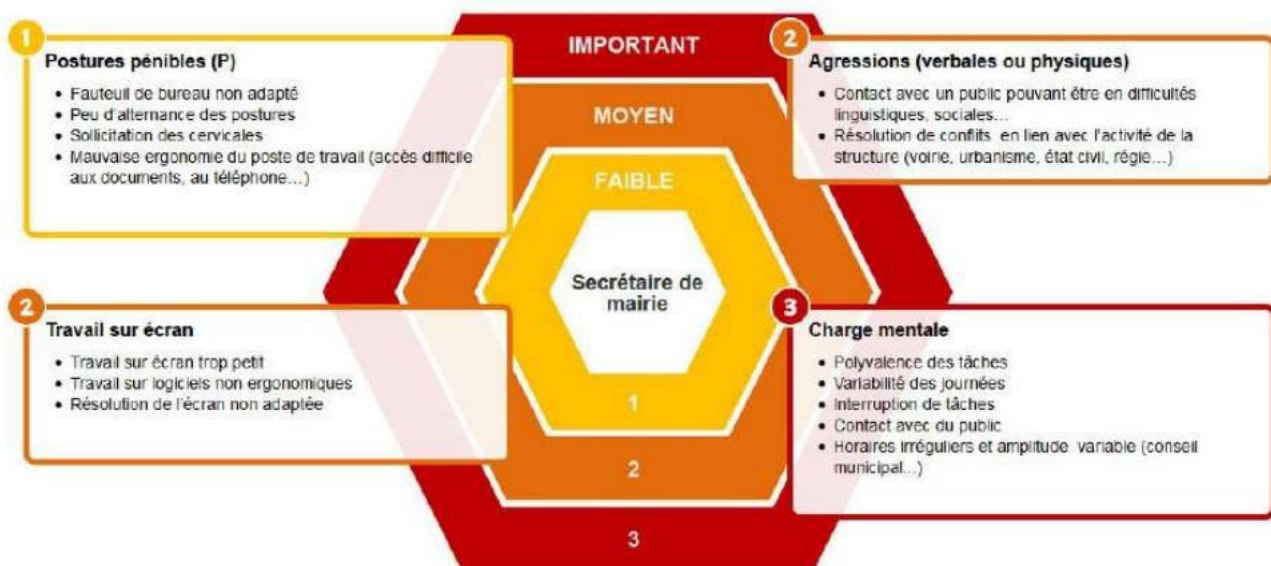
Le décret n° [2011-354](#) cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

**Gestionnaire administratif, Gestionnaire administratif spécialisé compta-budget, Gestionnaire administratif spécialisé marchés, Gestionnaire administratif spécialisé RH, Gestionnaire administratif spécialisé urbanisme développement économique, Secrétaire du maire :**

#### Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



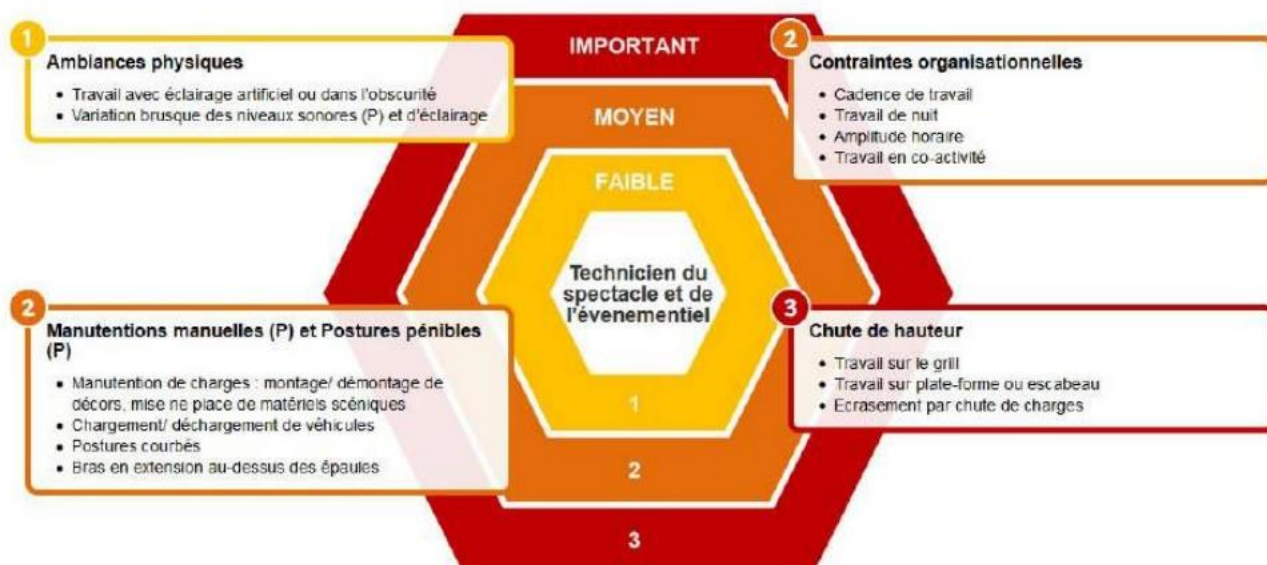
Le décret n° [2011-354](#) cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

## Régisseur de 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).

## Assistante sociale, 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).

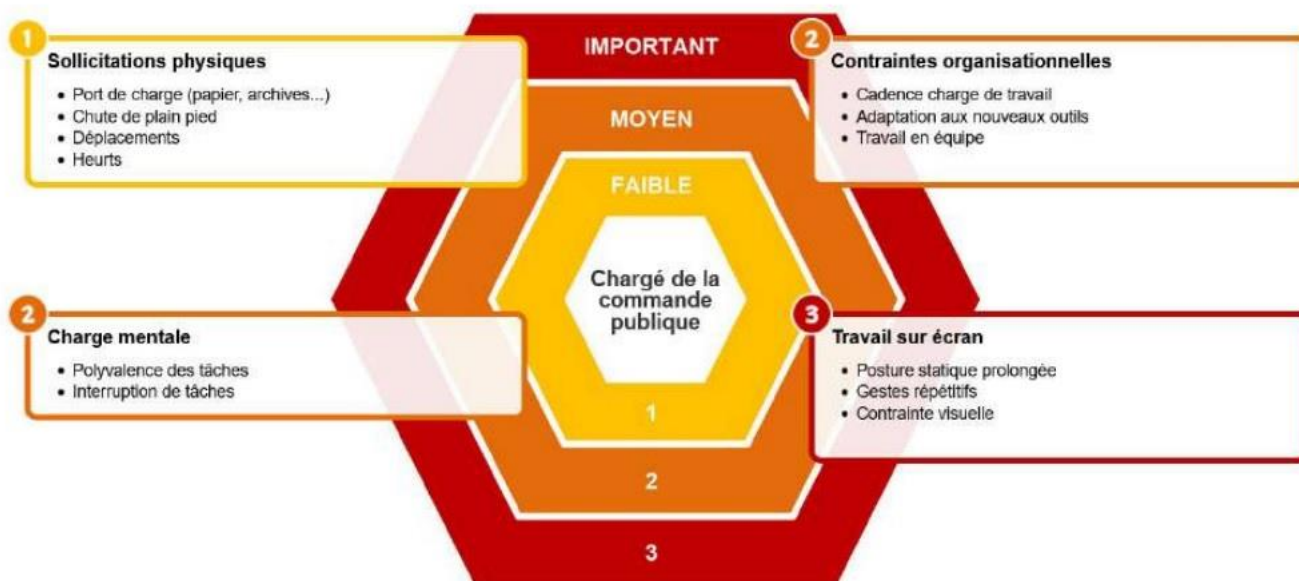


## Expert commande publique :

### 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 Gardanne, par filière

### Filière administrative :

- Postures pénibles : 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, 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 : 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 : 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 : 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 : 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...
- Agressions (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, 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 : 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 : 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 : 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 : 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 : 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 : matériels pour les activités, mobilier à déplacer, déplacements avec port de charges, manutention de charges diverses lors d'organisation d'événements, chargement, déchargement de véhicules.
- Postures pénibles : posture penchée en avant (se mettre à hauteur des enfants), position accroupie ou en assise basse lors des activités sportives, posture statique (surveillance), station debout prolongée, piétinement.
- Bruit : gymnases, piscines, activités avec les enfants.
- Charge mentale : communication avec les enfants (instauration d'une relation de confiance) et avec les parents, responsabilité des enfants, gestion des conflits entre enfants, 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 : matériels pour les activités, mobilier à déplacer, port de charges lourdes, déplacement avec port de charges, manutention de charges diverses lors d'organisation d'événements, chargement/déchargement de véhicules.
- Bruit : activités pédagogiques, gymnases, piscines, activités avec les enfants, les résidents, travail en co-activités.
- Postures pénibles : 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 : 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, weekend.
- 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.

La CGT, comme elle tend à le faire de façon systématique a souhaité, à travers ce document, être force de proposition. Au-delà de la motivation à vouloir conserver les acquis des personnels, il s'agit ici, et le document le démontre à travers ses références documentaires et leurs croisement avec les éléments chiffrés propres à Gardanne, à de relever l'enjeu combien fondamentale de s'inscrire dans plusieurs luttes. Celle de la résorption de l'absentéisme, celle contre l'accidentologie au travail, celle du mal-être au travail. Les propositions émises sont, nous l'affirmons, conforme aux exigences légales et de notre point de vue de nature à être validée au sein de l'indispensable contrôle de légalité. En outre, et cela n'est pas négligeable, la mise en œuvre de ces propositions auront une vertu préventive, quant à tout mouvement social inéluctable en cas de mise à mal à la fois des conditions de travail et des acquis sociaux des personnel. La réduction du temps de travail lors du passage aux 35 heures en étant un ; issue d'une longue lutte au début des années 2000. L'Autorité Municipale tient donc là un outil de concrétisation de ses promesses électorale, une mise en conformité avec la loi qui lui est imposée par le gouvernement, un outil de maintien d'un climat social apaisé et surtout un barrage à l'aggravation des chiffres contre lesquels elle avait déjà à lutter sans l'augmentation du temps de travail, contre l'absentéisme et les accidents de travail qui sont, en augmentation au sein de notre collectivité. Les projets à conduire pour notre commune sont nombreux. Celui du passage en force des 1607 heures serait une catastrophe tant sociale que politique. L'Autorité Municipale ne peut que saisir les propositions qui lui sont ici faites et mobiliser ses décisionnaires politiques et ses compétences administratives et techniques sur d'autres projets plus fédérateurs et donc notre Ville et ses habitants ont besoin ; notamment dans un contexte social et économiques percutant.