

Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail – F3SCT

PLACEE AUPRES DU CENTRE DE GESTION

COMPTE RENDU DE REUNION

| | |
|--------------------|-----------------------|
| Date de la réunion | Mardi 14 octobre 2025 |
| Heure début | 16h00 |
| Heure fin | 17h00 |
| Lieu | Salle Aragon à VOLX |

Assistant à cette réunion :

En qualité de représentants du collège « employeurs »

- Mme Caroline BLANCHARD (Conseillère municipale de MOUSTIERS-SAINTE-MARIE)
- M. Michel GRAMBERT (Adjoint au Maire de SELONNET, Président de la F3SCT)
- M. Gilbert REINAUDO (Maire du BRUSQUET)
- M. Pierre POURCIN (Maire de VILLEMUS)

Représentants du collège « employeurs » absents et excusés :

- Mme Anne-Marie CHABAUD (Adjointe au Maire d'ONGLES)
- Mme Sabine DANERI (Adjointe au Maire d'UVERNAT-FOURS)
- Mme Virginie SOSSI (Conseillère municipale de VILLEMUS)
- M. Pierre FISCHER (Maire de MONTFURON)
- M. Jacques DEPIEDS (Maire de MANE et Président du Centre de Gestion)
- Mme Claire DUFOUR (Maire de REILLANNE)
- Mme Marie-France DULAU (Adjointe au Maire de SELONNET)
- M. Jean-Jacques LACHAMP (Maire de NIBLES)
- M. Bernard LIPERINI (Maire de CASTELLANE)
- M. Stephen PARRAUD (Maire de SAINT-MAIME)

En qualité de représentants du collège « employés »

- Mme Marinette FERRANDO (représentante CGT – titulaire – Commune de LA PALUD-SUR-VERDON)
- Mme Laura VINA (représentante CGT – titulaire – Syndicat Mixte ASSE BLEONE)
- M. Cyrille SENES (représentant CGT – titulaire – SYDEVOM 04)
- Mme Florence LEFEBVRE (représentante CGT – suppléante – Commune de PEIPIN)
- Mme Delphine GAUDEL (représentante CGT – suppléante – Commune de SAINT-PONS)
- Mme Laure DUSCHENE-BRAJON (représentante CGT – suppléante – CCAS de VOLX)
- Mme Elodie CHAILLAN (représentante FO – titulaire – CC Haute-Provence – Pays de Banon)

Représentants du collège « employés » absents et excusés :

- M. Vincent ALLEGRE (représentant CFDT – titulaire – Commune de PEIPIN)
- Mme Carole BARATTA (représentante CFDT – titulaire – Commune de RIEZ)
- M. Hocine BELAID (représentant CFDT – suppléant – Commune de RIEZ)
- M. Alexandre GONCALVES (représentante CFDT – suppléant – SYDEVOM 04)
- Mme Ghislaine COULOMBEL (représentante FO – titulaire – Commune des MEES)
- M. Jean-Baptiste TILLI (représentant FO – suppléant – Commune de REILLANNE)
- M. Laurent ROQUETA (représentante FO – suppléant – Commune de SAINT-MICHEL L'OBSERVATOIRE)

Également présent à la réunion :

- Mme Claire BESTAGNE (Service Ressources Administratives et Réglementaire – CDG04)
- M. Stéphane MODICA (Conseiller de Prévention – CDG04)
- M. Jérôme ALBUCHER (Responsable de la mission Hygiène et Sécurité au travail/ACFI – CDG04)

Préambule

La Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) placée auprès du Centre de Gestion des Alpes-de-Haute-Provence (CDG04) s'est réunie le mardi 14 octobre 2025 dans la salle Aragon à VOLX.

M. Michel GRAMBERT (Président de la F3SCT) procède à l'appel.

Le quorum est atteint.

La réunion est ouverte à 16h00

1- Approbation du compte rendu de la réunion de la F3SCT du 22 septembre 2025

M. GRAMBERT soumet, pour avis des membres de l'instance, le compte rendu de la dernière séance.

Il est adopté à l'unanimité par les membres présents.

2- Document Unique

La Mairie d'EXXXXXXXXXXXXXX présente son document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le programme annuel de prévention (PAP) associé.

M. GRAMBERT donne la parole à M. MODICA.

M. MODICA précise que cette collectivité a été accompagnée par la mission Hygiène et Sécurité au travail du CDG04 dans la réalisation de ce travail.

Il s'agit d'une création. Des actions ont pu être inscrites au PAP pour la période 2025/2026.

Les représentants du personnel demandent si cette collectivité a déclaré des accidents du travail et/ou des maladies professionnelles au Service Intercommunal de Médecine Professionnelle et préventive du CDG04 (SIMPro).

M. ALBUCHER répond que la mission Hygiène et Sécurité n'a pas connaissance de déclaration faite en ce sens par la collectivité.

Les représentants du personnel demandent si cette collectivité organise annuellement les entretiens professionnels.

M. MODICA répond que ça n'était pas fait jusqu'à présent mais que la collectivité l'a identifié comme un objectif à réaliser avant la fin de l'année, et l'a inscrit dans son PAP.

Les représentants du personnel demandent s'il y a une obligation de réaliser l'évaluation des risques psychosociaux (RPS) ?

M. ALBUCHER rappelle que tout employeur a une obligation générale de sécurité. Il lui revient donc d'évaluer les risques, y compris psychosociaux, et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

M. MODICA précise que le Document Unique approche les RPS par le biais du risque organisationnel. La réalisation d'une évaluation davantage affinée est identifiée comme mesure de prévention à réaliser par la suite.

Aussi, après cette présentation et ces échanges, M. GRAMBERT soumet, pour avis des membres de la F3SCT, le document unique d'évaluation des risques professionnels de la Mairie d'EXXXXXXXXXXXXXX et le programme annuel de prévention associé.

Les membres de la F3SCT émettent un avis favorable à l'unanimité des membres présents.

3- Questions diverses

Pour faire suite à la question de M. SENES, lors de la précédente réunion de l'instance, sur la prise en compte de la pénibilité et l'aménagement du temps de travail, M. ALBUCHER fait part de la question et de la réponse publiés au Journal Officiel en 2023 :

Question écrite n° 4707 :

Prise en compte de la pénibilité du travail pour le passage aux 1 607 heures

16^e Législature

[Publication de la question au Journal Officiel du 17 janvier 2023, page 356](#)

[Publication de la réponse au Journal Officiel du 28 mars 2023, page 2883](#)

Question de : Mme Clémence Guetté

Val-de-Marne (2^e circonscription) - La France insoumise - Nouvelle Union Populaire écologique et sociale

Mme Clémence Guetté interroge M. le ministre de la transformation et de la fonction publique sur l'absence de prise en compte de la pénibilité du travail pour le passage aux 1 607 heures dans certaines communes.

En effet, la façon dont sont planifiées les 1 607 heures ainsi que la reconnaissance de la pénibilité du travail est à la discrétion des communes. Certaines la prennent en compte alors que d'autres n'en tiennent pas rigueur.

Par exemple, la ville de Lille a engagé un dialogue social avec les syndicats afin d'opérer une meilleure prise en compte de la pénibilité et a ainsi défini quatre types de sujétions : celles liées au temps de travail, celles liées au milieu d'intervention, celles liées aux contraintes physiques et celles liées au contact quotidien avec les usagers, donnant droit à des jours de repos dérogatoires. Mais d'autres communes, comme celle de Choisy-le-Roi, ne prennent pas en compte cette pénibilité et la semaine de 37h30 heures est imposée à tous les agents.

Par ailleurs, la mairie a imposé un régime de 37 heures 30 par semaine avec une augmentation des réductions du temps de travail (RTT) afin de supprimer des postes : les agents sont mobilisés plus longtemps sur une semaine donc il y a moins besoin d'agents.

La pénibilité du travail est pourtant aujourd'hui reconnue, qu'il s'agisse de la pénibilité physique comme de la pénibilité psychologique. Le port de charges lourdes, les horaires décalés, l'exposition aux produits chimiques, le contact avec des usagers mécontents, l'âge, le bruit, sont autant de facteurs qui contribuent à cette pénibilité et qui doivent être pris en compte afin de reconnaître des sujétions ouvrant droit à des dérogations.

Elle l'interroge donc sur ce que le Gouvernement compte entreprendre afin d'amener les communes à reconnaître des sujétions particulières liées à la pénibilité du travail et à mettre en place des dérogations aux 1 607 heures.

Réponse publiée le 28 mars 2023

En application de l'article L. 611-2 du code général de la fonction publique (CGFP), les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixées par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les limites applicables aux agents de l'État.

Pris en application de cet article, le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 dispose en son article 1er que les règles mentionnées à l'article L. 611-2 du CGFP sont déterminées dans les conditions prévues par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État. Il résulte d'une lecture combinée de ces dispositions que la durée du travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine pour les agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics (soit 1 607 heures par an).

Toutefois, conformément à l'article 2 du décret du 12 juillet 2001 précité, l'organe délibérant des collectivités ou de leurs établissements peut, après avis du comité social territorial, réduire la durée annuelle de travail servant de base au décompte du temps de travail « pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux ».

Ainsi que l'a confirmé la juridiction administrative (Cour administrative d'appel de Paris, décision du 31 décembre 2004 n° 03PA03671), la durée annuelle du temps de travail peut être réduite dans la fonction publique territoriale afin de compenser la pénibilité ou la dangerosité de certaines tâches.

Il appartient toutefois aux seuls organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de procéder, après avis du comité social territorial, à la fixation de cette durée compte tenu des sujétions particulières auxquelles peuvent être soumis certains agents territoriaux. Conformément au principe constitutionnel de libre administration, il n'appartient dès lors pas au Gouvernement d'inviter les collectivités territoriales et leurs établissements publics à reconnaître des sujétions particulières, dont l'appréciation ne peut qu'être effectuée au cas par cas, qui justifient une réduction de la durée annuelle du temps de travail.

Lien : <https://questions.assemblee-nationale.fr/q16/16-4707QE.htm>

Concernant les travaux pénibles ou dangereux, M. ALBUCHER explique que le Code du travail parle plutôt de facteurs de risques professionnels (article L.4161-1 du Code du travail).

Malgré qu'il ait été abrogé, l'article D.4161-2 du Code du travail peut servir, à titre indicatif, à la détermination des seuils d'exposition aux facteurs de risques professionnels listés à l'article L.4161-1 du Code du travail.

Lien : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035640694/2025-10-21

Lien : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033516070/2025-10-21

De plus, Mme BESTAGNE explique que la pénibilité dans la fonction publique est prise en compte au travers du classement de certains emplois dans la catégorie active. En effet, les emplois de la fonction publique sont classés en 2 catégories :

- Catégorie active : ce sont des emplois qui présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles justifiant un départ anticipé à la retraite ;
- Catégorie sédentaire : ce sont tous les emplois qui ne sont pas classés en catégorie active.

L'appartenance à l'une de ces catégories ne s'applique qu'aux agents titulaires et stagiaires et ne s'applique pas aux agents contractuels non titulaires.

L'appartenance à la catégorie active ne dépend pas uniquement du grade détenu par le fonctionnaire, mais aussi et surtout des fonctions qu'il exerce.

La classification des emplois en catégorie active résulte en principe d'un arrêté interministériel. Elle peut également être consécutive à une décision dite de rattachement pour certains emplois spécifiques.

Les principaux emplois de la catégorie active dans la fonction publique territoriale sont : sapeurs-pompiers professionnels, agents de police municipale et agents des réseaux souterrains des égouts. Les agents de la fonction publique qui appartiennent à la catégorie active peuvent faire valoir leur droit de partir à la retraite de manière anticipée.

Lien : <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F2102>

Lien : <https://www.juris-cnracl.retraites.fr/motifs-conditions-de-depart/depart-au-titre-de-la-categorie-active/classement-en-categorie/emplois-relevant-de-la-fpt-classes-en-categorie-active>

Pour finir, M. ALBUCHER rappelle les événements à venir organisés par le Service Santé au Travail du CDG04 :

- Vendredi 17 octobre à AIGLUN : journée d'information sur la prévention des conduites addictives en milieu professionnel ;
- Jeudi 6 novembre à MALIJAI : matinée d'information sur la prévention du harcèlement moral et sexuel, et des agissements sexistes ;
- Jeudi 20 novembre à L'ESCALE : tournée départementale du Service Santé au Travail et de la mission Mobilité/Recrutement ;
- Mardi 25 novembre à RIEZ : tournée départementale du Service Santé au Travail et de la mission Mobilité/Recrutement ;
- Mardi 9 décembre à MANE : tournée départementale du Service Santé au Travail et de la mission Mobilité/Recrutement.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17h00.

La prochaine réunion de la F3SCT est programmée le jeudi 11 décembre 2025.

| M. Michel GRAMBERT Président de la F3SCT | Mme Elodie CHAILLAN Secrétaire de la F3SCT |
|---|--|
|  |  |