

CDG MAG

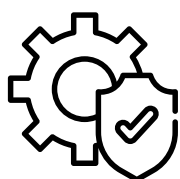
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : LA FORCE D'UN ENGAGEMENT COLLECTIF

Le mot du président du CDG 2A

Retrouvez l'édito de Jean ALFONSI en page 2.

ARV PRODUCTION Romain Vincent
Source: commune de Porto-Vecchio

LE CENTRE DÉPARTEMENTAL DE GESTION 2A, AUX CÔTÉS DES COLLECTIVITÉS ET DE LEURS AGENTS



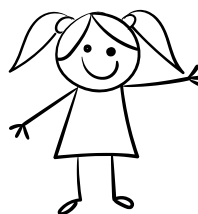
RÉFORME PSC



FAQ PSC



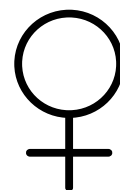
INTERVIEW



MÉTIERS PETITE
ENFANCE



SANTÉ & QVT



FEMMES &
FONCTION
PUBLIQUE

ÉDITO



“Ce nouveau numéro du MAG est consacré à un enjeu fondamental pour nos collectivités : la protection sociale complémentaire (PSC) des agents territoriaux. À travers ce dossier central, nous avons souhaité rendre lisible et compréhensible une réforme d’envergure, parfois technique, mais ô combien déterminante pour la qualité de vie au travail, la fidélisation des talents et l’attractivité du service public.

En tant que président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Corse-du-Sud, je mesure pleinement la responsabilité qui incombe aux employeurs publics dans la mise en œuvre de ce nouveau cadre réglementaire. Cette réforme représente bien plus qu’une obligation légale : elle est l’opportunité de bâtir des politiques RH plus justes, plus solidaires et plus efficaces.

Le CDG 2A s’inscrit résolument dans une démarche d’accompagnement de proximité. Nous avons mobilisé nos équipes et notre expertise pour proposer un décryptage pédagogique, des outils pratiques, et des solutions concrètes adaptées aux réalités des communes et établissements publics de notre territoire.

Que vous soyez élu, gestionnaire RH ou agent, ce numéro vous est destiné. Il a pour ambition de vous guider, vous informer et vous soutenir dans cette période charnière. Ce magazine est le reflet de notre volonté de rendre plus lisibles les évolutions du statut et d’outiller concrètement les employeurs publics.

Je vous souhaite une bonne lecture, en espérant que ce CDG MAG 2A sera un levier supplémentaire pour renforcer ensemble la qualité du service public local.”

Jean ALFONSI,
Président du Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Corse-du-Sud,
Maire de Serra di Ferro

SOMMAIRE

1. Réforme de la protection sociale complémentaire : Comprendre la réforme.....	p.3
2. Plan d’action du CDG 2A – Protection Sociale Complémentaire (Prévoyance).....	p.5
3. Convention de participation prévoyance 2026.....	p.6
4. FAQ: Protection Sociale Complémentaire.....	p.8
5. Interview croisée – Retour d’expérience sur la prévoyance mutualisée.....	p.9
6. Petite enfance & écoles : renforcer l’attractivité des métiers au cœur du quotidien.....	p.14
7. Santé, sécurité et QVT : agir pour préserver les parcours professionnels.....	p.15
8. La fonction publique au féminin : des parcours engagés, des défis partagés.....	p.17
9. ZOOM PRÉVENTION : RPS, CNP et convention FIPHP.....	p.23

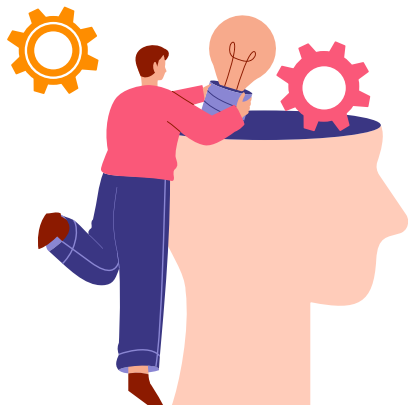
Découvrez le magazine CDG MAG 2A

Le Centre Départemental de Gestion de la Corse-du-Sud est administré par un Conseil d’administration composé de 17 représentants des communes et de 3 représentants des établissements publics.

CDG MAG

RÉFORME DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : COMPRENDRE LA RÉFORME

La protection sociale complémentaire (PSC) vise à offrir aux agents publics une couverture additionnelle pour faire face aux frais de santé et aux aléas de la vie (maladie, invalidité, décès). Face à l'évolution des risques et à l'augmentation des dépenses de santé, cette protection est aujourd'hui devenue un pilier essentiel du socle global de protection sociale des agents.



Dans la fonction publique territoriale, les employeurs peuvent choisir entre deux modalités pour mettre en œuvre la PSC :

- **La convention de participation** (mise en concurrence pour proposer une offre collective),
- **La labellisation** (choix laissé à l'agent, parmi des contrats labellisés).

Ce choix doit obligatoirement être soumis pour avis au Comité Social Territorial (CST) avant toute délibération par l'organe compétent.

L'objectif : instaurer un dialogue social de qualité et faire de la PSC un véritable levier RH en matière d'attractivité, de fidélisation et de bien-être au travail.

La **PSC** complète la couverture offerte par le régime statutaire ou la sécurité sociale. Elle intervient sur deux grands volets :



Le risque santé : remboursement complémentaire des soins médicaux, hospitalisations, consultations, etc.



Le risque prévoyance :

Garantie maintien de salaire en cas d'arrêt longue durée pour maladie ou accident et le versement d'un capital décès aux ayants droit, ou à l'agent en cas d'invalidité lourde.

Les obligations des employeurs publics

La participation financière des collectivités devient obligatoire selon le calendrier suivant :

- Au 1er janvier 2025 : pour le risque prévoyance
- Au 1er janvier 2026 : pour le risque santé

Montants de référence fixés par le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 :



Prévoyance : au moins 7 € par mois et par agent (soit 20 % d'un montant de référence de 35 €)



Santé : au moins 15 € par mois et par agent (soit 50 % d'un montant de référence de 30 €)

Il est possible d'aller au-delà de ces montants planchers, si la collectivité le souhaite et que le montant ne dépasse pas la cotisation totale de l'agent.

Tous les agents sont concernés, quel que soit leur statut (titulaires, stagiaires, contractuels de droit public ou privé).

Quel accompagnement du CDG 2A ?

La convention de participation mutualisée permet aux collectivités de bénéficier :



D'un effet de levier tarifaire



D'une sélection encadrée d'offres répondant aux besoins des agents.

BON À SAVOIR

Proposition de loi n°300 - Vers une prévoyance obligatoire dans la FPT

Déposée au Sénat en février 2025, la proposition de loi n° 300 vise à rendre obligatoire la souscription à un contrat collectif de prévoyance (invalidité, incapacité, décès) pour les agents territoriaux, financé à 50 % minimum par l'employeur.

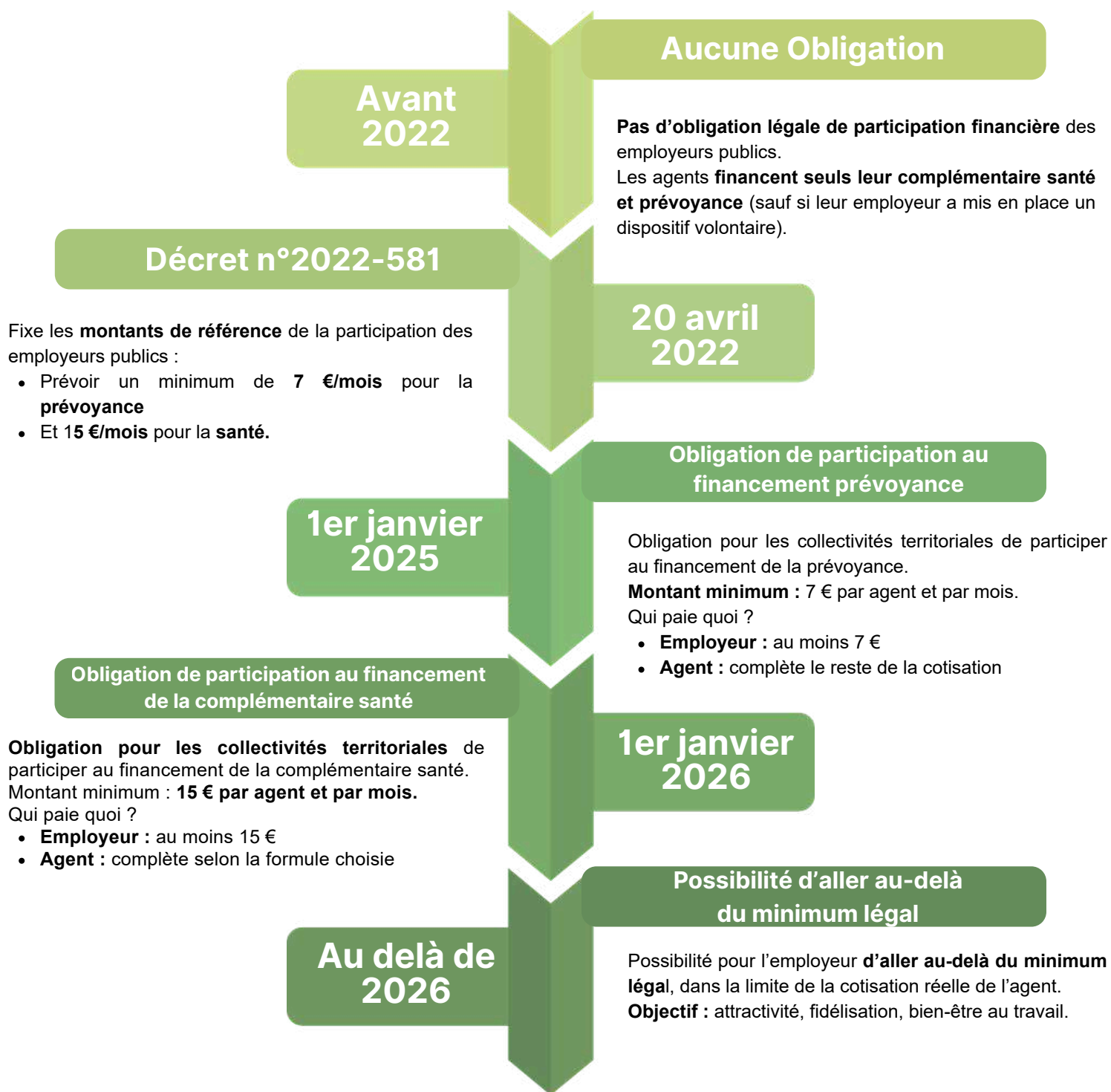
Ce texte reprend les engagements de l'accord national signé en juillet 2023. Il a été validé en commission le 25 juin et sera examiné en séance publique le 2 juillet 2025. Une entrée en vigueur est prévue au plus tard au 1er janvier 2027, avec une possible phase transitoire jusqu'en 2029 pour certaines collectivités.

L'objectif est de renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale et de sécuriser les parcours professionnels des agents. Ce dispositif inclura des garanties même en cas de pathologies préexistantes.





PSC – Qui paie quoi, et quand ?



BON À SAVOIR !

Depuis 60 ans la MNT s'engage pour la protection sociale, la santé et le mieux-être au travail des agents territoriaux.



Plan d'action du CDG 2A – Protection Sociale Complémentaire (Prévoyance)

1^{ER} TRIMÈSTE
2025

Lancement du marché PSC

Mise en concurrence via une convention de participation mutualisée

À PARTIR DE
SEPTEMBRE
2025

Suivi et animation

Suivi des adhésions, bilan, appui aux collectivités

JUIN
2025

Sélection des offres

Analyse des candidatures et choix de l'opérateur

OCTOBRE
2025

Signature des conventions

Convention tripartite entre la collectivité, l'organisme et le CDG 2A

JUIN-
JUILLET
2025

Accompagnement des collectivités

- Appui à la présentation du dispositif en CST
- Appui à la délibération

1^{ER} JANVIER
2026

Entrée en vigueur

Mise en service du contrat PSC prévoyance

Votre CDG2A vous propose une **CONVENTION PRÉVOYANCE COLLECTIVE**, issue d'une négociation mutualisée au meilleur rapport qualité-prix.



Agents

- Des garanties complètes et adaptées au statut.
- Des taux de cotisation attractifs, identiques quel que soit l'âge de l'agent (solidarité intergénérationnelle).
- Pas de questionnaire médical.
- Pas de délai de stage.
- Une prise d'effet immédiate pour les agents en activité à la date d'effet du contrat.
- Une convention en conformité avec l'accord du 11 juillet 2023, négociée par les organisations syndicales.
- Proximité et pratique : souscription en ligne, lors de permanences, dans une agence Mutuelle Nationale Territoriale ou Mutuelle de la Corse.

AVANTAGES



Collectivités

- Accessibilité et simplification : un espace de gestion sécurisé
- Social : un signe fort de votre politique sociale au profit de votre personnel que vous mettez à l'abri du risque de précarité.
- Accompagnement : un interlocuteur dédié pour vous accompagner et la mise à dispositions d'outils pédagogiques



ÊTRE UTILE EST
UN BEAU MÉTIER



CONVENTION DE PARTICIPATION PREVOYANCE 2026

Les garanties

GARANTIES OBLIGATOIRES	
Incapacité de travail	90 % du traitement de référence ¹ net dès le passage à demi-traitement
Invalidité	Rente jusqu'à 90 % du traitement de référence ¹ net
GARANTIES FACULTATIVES	
Régime indemnitaire ²	Maintien à 90 % pendant la période de plein traitement ³
Perte de retraite	Capital 6 % du traitement annuel net
Décès / PTIA	100 % du traitement annuel net
Rente éducation	10 % du traitement de référence annuel

¹ traitement de référence (TIB+NBI+RI) déduction faite des sommes perçues au cours du même mois

² Régime Indemnitaire : Ensemble des primes et des indemnités. La prime de fin d'année, la prime de vacances, le complément indemnitaire annuel ainsi que les primes liés à l'exercice effectif des fonctions, ne sont pas à prendre en compte dans les assiettes de cotisations et de prestations.

³ En congé de maladie ordinaire, longue maladie, congé de longue durée ou congé de maladie grave

Les intérêts pour la collectivité



- Accessibilité et simplification : un espace de gestion sécurisé
- Social : un signe fort de votre politique sociale au profit de votre personnel que vous mettez à l'abri du risque de précarité.
- Accompagnement : un interlocuteur dédié pour vous accompagner et la mise à dispositions d'outils pédagogiques

Les intérêts pour les agents



- Des garanties complètes et adaptées au statut.
- Un taux de cotisation attractif et maintenu pendant 2 ou 3 ans
- Pas de limite d'âge à l'adhésion, pas de questionnaire médical.
- Une prise d'effet immédiate pour les agents en activité à la date d'effet du contrat.
- Proximité : souscription en ligne, lors de permanences, dans une agence

Un Bouquet de services inclus



- Soutien psychologique
- Accompagnement des aidants
- Aides et soutien individuel en prévention de l'épuisement professionnel.

Pourquoi choisir la couverture prévoyance MNT sélectionnée par votre CDG ?

Votre CDG propose aux collectivités de Corse du Sud et à leurs agents une CONVENTION PREVOYANCE COLLECTIVE MNT qui prend effet au 01/01/2026 pour une durée de six ans et vous donne la possibilité d'opter pour une adhésion facultative ou obligatoire.

Les décideurs territoriaux peuvent compter sur 2 mutuelles expertes : La Mutuelle Nationale Territoriale accompagne 3908 collectivités territoriales dans le cadre d'une convention de participation. Avec plus d'1 million de personnes protégées, elle a à cœur de protéger les agents territoriaux pour qu'ils puissent exercer au mieux leur mission d'intérêt général.

La Mutuelle de la Corse allie proximité et adaptabilité grâce à une solide implantation auprès de tous les bassins de vie insulaire. Cette convention offre des garanties très protectrices et assurent à vos agents des cotisations maîtrisées et négociées pour 2 ou 3 ans.

Comment rejoindre la convention

- Participer aux réunions d'information
- Signer une lettre d'intention
- Saisir le CST
- Délibérer
- Signer la convention



1^{re} mutuelle des agents des services publics locaux

ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIER

CONVENTION DE PARTICIPATION PREVOYANCE 2026

Exemples de cotisations

	GARANTIES	Taux de cotisation collectivités de 1 à 15 agents - de 16 à 250 agents	Montant pour un salaire brut de 1800 €
CONTRAT FACULTATIF	Incapacité de travail & Invalidité	2,61% - 2,90 %	46,98 € - 52,20 €
CONTRAT OBLIGATOIRE	Incapacité de travail & Invalidité	2,38% - 2,64 %	42,84 € - 47,52 €
GARANTIES FACULTATIVES	Régime indemnitaire Indemnités journalières	1,09%	19,62 €
	Perte de retraite	0,49%	8,82 €
	Décès / PTIA	0,39%	7,02 €
	Rente éducation	0,58%	10,44 €

L'exemple de cotisation ne tient pas compte de la participation financière de l'employeur. Base des cotisations = TIB + NBI + primes ou indemnités brutes mensuelles + indemnités compensatrices de CSG –transfert primes / points TIB : Traitement indiciaire Brut | NBI : Nouveau Bonification Indiciaire

**Mieux protégés, nos agents réalisent mieux,
leurs missions de service public.**





FAQ - PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

1 Quels agents peuvent bénéficier du contrat PSC proposé par le CDG 2A ?

Tous les agents publics, titulaires, stagiaires et contractuels (y compris en CDD), peuvent en bénéficier, dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité fixées par la convention de participation.



2 Le contrat PSC est-il obligatoire pour les agents ?

Non, l'adhésion est facultative. Le dispositif repose sur le volontariat, sauf en cas de participation obligatoire prévue par délibération.



3 Quel est le montant de la participation employeur ?

Pour la prévoyance : minimum 7 €/mois par agent à partir du 1er janvier 2025. Pour la santé : minimum 15 €/mois à partir du 1er janvier 2026.



4 Qu'en est-il des agents déjà couverts par une autre mutuelle ?

Les agents conservent la liberté de choix. Ils peuvent comparer les garanties et choisir de résilier leur contrat actuel pour adhérer à la convention, ou bien le conserver.



5 Comment une collectivité peut-elle adhérer à la convention de participation ?

Il faut soumettre le projet en Comité Social Territorial (CST) pour avis, puis adopter une délibération et signer une convention tripartite avec le CDG 2A et l'organisme retenu.



6 Quel est le rôle du CDG 2A dans ce dispositif ?

Le CDG 2A pilote le marché mutualisé, accompagne les collectivités (juridique, CST, communication), assure le lien avec l'organisme retenu, et veille au bon déploiement du dispositif.



7 Peut-on résilier l'adhésion à tout moment ?

Les conditions de résiliation sont encadrées par le contrat : elles varient selon les cas (changement de situation, fin de contrat, départ en retraite, etc.).



8 Le contrat PSC peut-il être contrôlé par le préfet ?

Oui. La délibération instaurant le dispositif et la convention peuvent faire l'objet d'un contrôle de légalité, comme tout acte juridique d'une collectivité.



9 Quel accompagnement est prévu pour les collectivités ?

Le CDG 2A propose un appui à chaque étape : mise en place, présentation au CST, rédaction des délibérations, sensibilisation des agents et suivi des adhésions. Le contrat couvre les risques liés à l'incapacité de travail, l'invalidité, et le décès etc...



INTERVIEW CROISÉE - RETOUR D'EXPÉRIENCE SUR LA PRÉVOYANCE MUTUALISÉE



Qu'est-ce qui motive votre collectivité à donner mandat au CDG pour adhérer à une convention de participation (volet prévoyance) ?

La motivation principale de notre collectivité à donner mandat au CDG pour adhérer à une convention de participation pour la prévoyance réside dans la volonté d'optimiser la protection sociale de nos agents. En mutualisant les risques et en bénéficiant de l'expertise du CDG, nous visons à offrir une couverture plus avantageuse et adaptée. C'est également une démarche qui simplifie la gestion administrative pour notre collectivité, ce genre de marché étant très complexe à monter et à analyser.

Pensez-vous que ce type de couverture contribue à renforcer le lien social et le climat de travail dans les collectivités ?

Oui, je suis convaincu que ce type de couverture contribue significativement à renforcer le lien social et le climat de travail dans les collectivités. Offrir une protection solide et mutualisée montre l'attention que la collectivité porte à ses agents, à leur bien-être et à celui de leurs familles. Cela peut réduire le stress lié aux aléas de la vie, favoriser un sentiment de sécurité et de reconnaissance, et par conséquent, améliorer le moral général et la cohésion au sein des équipes.

Quels sont les principaux freins relatifs à l'adhésion à un contrat de groupe volet prévoyance ?

Les principaux freins à l'adhésion à un contrat de groupe en matière de prévoyance sont souvent multiples. On peut citer en premier lieu le coût perçu par les agents, qui peuvent trouver que la cotisation est trop élevée, surtout s'ils estiment être déjà bien couverts ou s'ils ont des difficultés financières. Ensuite, la complexité des garanties et le manque de clarté des offres peuvent être un obstacle, rendant difficile pour les agents de comprendre l'intérêt réel et la portée de la couverture. Enfin, une mauvaise communication ou un manque d'information de la part de la collectivité peut également freiner l'adhésion, si les agents ne perçoivent pas la valeur ajoutée du dispositif ou ses avantages spécifiques.

Que pensez-vous du travail de transposition de l'accord du 11 juillet 2023 visant à instaurer, dans le cadre de contrat collectif, une participation minimale de l'employeur public à hauteur de 50% de la cotisation réelle de l'agent et à garantir aux agents en situation de maladie et d'invalidité le maintien de 90% de leur rémunération nette ?

Parce que la parole des acteurs est essentielle, nous avons recueilli trois regards complémentaires autour de la prévoyance mutualisée.



JEAN-CHRISTOPHE ANGELINI, MAIRE DE PORTO-VECCHIO

Ce sont des mesures fortes qui renforcent considérablement la sécurité financière des agents en leur offrant une meilleure protection face aux aléas de la vie. A mon sens, c'est une avancée majeure pour la fonction publique territoriale qui témoigne d'une reconnaissance accrue du rôle des collectivités dans la protection sociale de leurs agents mais représentera également un coût financier non négligeable pour celles-ci.

Selon vous, en quoi ce type de dispositif constituerait-il un atout pour l'attractivité de la collectivité ? de la fonction publique territoriale de manière plus générale ?

Ce type de dispositif constitue un atout majeur pour l'attractivité de notre collectivité et, plus généralement, de la fonction publique territoriale, car il renforce significativement la protection sociale offerte aux agents. En garantissant une participation employeur élevée et le maintien d'une part importante de la rémunération en cas de maladie ou d'invalidité, la collectivité se positionne comme un employeur responsable et soucieux du bien-être de ses personnels. Cela attire non seulement de nouveaux talents, mais encourage aussi la fidélisation des agents en poste, qui voient dans ces garanties un avantage concret et rassurant, rendant la fonction publique territoriale plus compétitive face au secteur privé.



INTERVIEW CROISÉE - RETOUR D'EXPÉRIENCE SUR LA PRÉVOYANCE MUTUALISÉE



Comment s'est déroulée la mise en œuvre, via les contrats labellisés, de la protection sociale complémentaire au sein de votre collectivité ?

Depuis 2014, la commune participe à la mutuelle labellisée des agents titulaires et stagiaires. En 2024, cette aide a été étendue à tous les agents, y compris les contractuels, et à la prévoyance. Après information des représentants du personnel et fixation du montant avec la Direction, les agents ont été accompagnés dans leurs démarches, avec l'appui de partenaires et de permanences sur place.

Les agents rencontrent-ils des difficultés à contracter de tels engagements avec leur mutuelle ?

Oui, les principales difficultés proviennent souvent de la complexité des offres et des garanties proposées par les différents organismes complémentaires, qui peuvent être difficiles à comparer et à comprendre. Certains agents peuvent aussi être réticents à changer de mutuelle habituelle dans le cas où celle-ci ne serait pas labellisée, même si ce changement serait plus avantageux pour eux.

La mise en place de la protection sociale complémentaire a-t-elle modifié votre façon d'aborder la gestion des absences ou des situations de fragilité ?

La protection sociale complémentaire n'a pas changé notre gestion préventive des absences, mais elle nous permet désormais d'accompagner plus sereinement les agents, en réduisant leurs inquiétudes, notamment financières, lors de difficultés prolongées.

Quelles sont les attentes des agents en matière de couverture prévoyance ?

Les agents recherchent avant tout sécurité et simplicité : une couverture claire et transparente, les protégeant ainsi que leur famille contre maladie, invalidité ou décès, avec maintien de revenus. Ils privilégient aussi des démarches simples et un bon rapport qualité/prix.



ISABELLE CASTELLI, DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES, MAIRIE DE PORTO-VECCHIO

En tant que manager, quel est votre regard sur la PSC comme outil RH ?

En tant que manager, je vois la PSC comme un outil RH stratégique pour le bien-être des équipes. Elle rassure les agents sur leur avenir, améliore le climat de travail, attire et fidélise les talents, et réduit les inégalités entre revenus, grades ou catégories.

Qu'est-ce qui a motivé votre collectivité à engager une démarche vers un contrat collectif en prévoyance ?

Notre collectivité a opté pour un contrat collectif en prévoyance afin de mieux protéger les agents, se conformer aux obligations réglementaires et mutualiser les coûts pour une protection solidaire. C'est aussi un atout d'attractivité et de fidélisation, renforçant le bien-être et le lien social.

Comment avez-vous abordé cette réforme en interne, notamment avec les représentants du personnel (CST) et les élus ?

La réforme a été menée de façon collaborative et transparente avec représentants du personnel et élus, impliquant M. le Maire dès le départ. Le CST a été consulté sur les enjeux, obligations et bénéfices. Nous attendons désormais le résultat de l'appel d'offres du CDG2A et poursuivrons le dialogue avec le CST pour choisir les solutions les plus adaptées aux besoins des agents.

Quelles difficultés ou interrogations ont émergé ?

Lors de la mise en place de la protection sociale complémentaire, plusieurs interrogations sont apparues, notamment sur le coût de la réforme et le nombre d'agents pouvant bénéficier d'un contrat labellisé. Une fois le contrat groupe instauré, le défi sera de communiquer clairement les enjeux et options aux agents pour favoriser leur adhésion. Des questions sur la portabilité des garanties en cas de changement professionnel ou de départ à la retraite resteront également.

Selon vous, quels sont les principaux enjeux RH liés à la prévoyance dans une collectivité de taille moyenne ?

Selon moi, les enjeux et défis majeurs sont la maîtrise des coûts face à l'augmentation des dépenses de santé, la complexité administrative liée à la mise en place et au suivi des contrats collectifs, la nécessité de communiquer clairement auprès des agents pour qu'ils en comprennent l'intérêt de la prévoyance et ses modalités.

En tant que DRH, voyez-vous la PSC comme un levier pour renforcer l'attractivité et la fidélisation des agents ?

Oui, en tant que DRH, je vois la PSC comme un levier pour renforcer attractivité et fidélisation. Une couverture prévoyance de qualité est un atout au recrutement, montrant l'engagement de la collectivité envers le bien-être des agents. Pour ceux déjà en poste, elle assure sécurité et tranquillité d'esprit, renforçant leur sentiment d'appartenance et leur fidélité à long terme.



INTERVIEW CROISÉE – RETOUR D'EXPÉRIENCE SUR LA PRÉVOYANCE MUTUALISÉE



EVELYNE FERRI, REPRÉSENTANTE SYNDICALE CGT



Comment avez-vous été informée de la possibilité d'adhérer à une couverture prévoyance ?

L'information nous est parvenue par le biais des discussions autour de l'accord national du 11 juillet 2023 et des échanges locaux avec le CDG. Les représentants syndicaux ont relayé cette possibilité auprès des agents.

Pensez-vous que cette participation est perçue comme un véritable avantage social par les agents ?

Oui. Les agents voient la PSC comme un avantage réel, car elle apporte une sécurité face aux aléas de la vie (maladie, invalidité). Pour que cette perception soit pleinement partagée, il faut une information claire et transparente sur ses bénéfices.

Selon vous, la participation financière de la collectivité a-t-elle un effet concret sur l'adhésion au dispositif ?

Oui, la participation employeur est déterminante : sans cette aide, le coût resterait trop lourd pour certains, notamment les agents aux revenus modestes. Elle témoigne aussi d'un engagement de la collectivité envers la santé et le bien-être de ses personnels.

Observez-vous une meilleure mobilisation ou un regain d'intérêt pour les sujets liés à la protection sociale depuis sa mise en place ?

Depuis l'instauration de la PSC, on constate un regain d'intérêt et plus de dialogue autour de la protection sociale. Les agents sont plus sensibilisés à l'importance de se protéger collectivement, et cela ouvre des espaces de discussion essentiels pour améliorer les conditions de travail, la qualité de vie et la prise en compte des risques professionnels.

Quelles sont les attentes prioritaires des agents syndiqués en matière de santé et prévoyance ?

Les priorités portent sur la prise en charge des soins courants, l'accès aux spécialistes, la couverture des risques lourds (invalidité, décès) et le maintien de revenu en cas d'arrêt de travail. La transparence des garanties et le coût restent essentiels. La prévoyance doit garantir une sécurité financière durable, notamment pour les familles des agents.

Le dialogue social autour de la PSC a-t-il permis de renforcer les échanges entre employeurs et représentants du personnel ?

Oui, ce dispositif a permis de renforcer le dialogue et la co-construction entre employeurs et représentants du personnel. Ces échanges réguliers permettent de mieux adapter la PSC aux besoins des agents.

La participation employeur peut-elle, selon vous, renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale ?

Oui. Une protection sociale solide contribue à fidéliser les agents et à attirer de nouveaux profils, surtout dans un contexte concurrentiel avec le secteur privé.

Quels obstacles ou réticences avez-vous pu identifier chez certains agents ? Et comment y répondre ?

Les principales réticences viennent du manque d'information, d'une difficulté à percevoir l'intérêt immédiat et parfois d'une méfiance envers les dispositifs collectifs. Pour lever ces freins, il faut communiquer davantage, organiser des temps d'échange et garantir la transparence sur les garanties.

Vous sentez-vous plus sereine dans votre travail au quotidien grâce à cette protection ?

La PSC contribue à réduire l'inquiétude financière des agents en cas d'accident ou de maladie. Savoir que sa santé et sa prévoyance sont mieux protégées permet de réduire le stress lié aux incertitudes financières en cas de problèmes. Cela est donc favorable à leur engagement et à leur bien-être professionnel.

En tant que représentante syndicale, recommandez-vous aux agents d'y souscrire ? Pourquoi ?

Oui. C'est une avancée sociale importante et une protection supplémentaire face aux risques majeurs. La PSC conventionnée me permettra aussi de prétendre à la participation financière de mon employeur. Nous encourageons donc les agents à y adhérer, tout en restant vigilants pour obtenir un accès facilité et les meilleures garanties possibles.



INTERVIEW CROISÉE - RETOUR D'EXPÉRIENCE SUR LA PRÉVOYANCE MUTUALISÉE



Comment avez-vous été informée de la possibilité d'adhérer à une couverture prévoyance ?

J'ai été informée de la possibilité d'adhérer à un contrat de prévoyance, comme chaque agent, par le biais de mails d'information par le service RH de ma collectivité, les informations présentes sur le site du CDG2A, mais également de ma mutuelle.

Pensez-vous que cette participation soit perçue comme un véritable avantage social par les agents ? Selon vous, la participation financière de la collectivité a-t-elle un effet concret sur l'adhésion au dispositif ?

Cette participation est perçue comme un petit avantage, mais pas un « véritable » avantage social pour les agents. La participation financière de la collectivité même si elle est très correcte dans notre collectivité, par rapport à d'autres communes, ne couvre qu'un petit pourcentage du montant élevé d'un contrat de prévoyance. Actuellement, ce n'est donc pas la participation financière de la collectivité qui pousse un agent à adhérer au dispositif.

Selon vous, la participation financière de la collectivité a-t-elle un effet concret sur l'adhésion au dispositif ?

Il y a effectivement une meilleure mobilisation de tous les acteurs pour les sujets liés à la protection sociale depuis sa mise en place.

Quelles sont les attentes prioritaires des agents syndiqués en matière de santé et prévoyance ? Le dialogue social autour de la PSC a-t-il permis de renforcer les échanges entre employeurs et représentants du personnel ?

Les attentes prioritaires des agents syndiqués en matière de santé et prévoyance, c'est évidemment une prise en charge plus conséquente par les collectivités des frais liés à la santé et à la prévoyance. Le dialogue social autour de la PSC a permis de renforcer les échanges avec une grande partie des employeurs et les représentants du personnel. On commence à observer une plus grande prise de conscience des collectivités sur l'importance d'une bonne protection sociale pour les agents et l'importance d'étendre ce dispositif à « tous » les agents. Ce point est encore difficile à faire comprendre dans les petites communes du rural, il y a quand même un impact sur le Budget qu'il faut prendre en compte.

La participation employeur peut-elle, selon vous, renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale ?

La participation employeur actuelle ne permet pas de renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale. Lorsque l'employeur prendra en charge 50 % des frais, comme il a été annoncé, ce sera évidemment un point très attractif.

Quels obstacles ou réticences avez-vous pu identifier chez certains agents ? Et comment y répondre ?

La seule réticence que j'ai pu identifier est vraiment le coût pour l'agent. Dans la fonction publique, la majorité des agents sont des agents de catégorie C qui n'ont pas de primes, voire peu, donc des salaires ne sont malheureusement pas extensibles. La majeure partie ont bien une mutuelle, mais payer une prévoyance devient, pour la plupart, un luxe qu'ils ne peuvent pas se permettre.



FRÉDÉRIQUE ACCARDO, RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES, MAIRIE DE VICO

Quelles améliorations ou compléments souhaiteriez-vous voir associés à ce dispositif ?

Il serait peut-être souhaitable de multiplier les campagnes d'information et pourquoi pas des réunions et/ou des entretiens individuels avec des personnes qualifiées pour expliquer aux agents l'intérêt et les enjeux d'une bonne prévoyance.

Vous sentez-vous plus sereine dans votre travail au quotidien grâce à cette protection ?

Je me sens évidemment plus sereine dans mon travail au quotidien grâce à une bonne protection. Nous perdons déjà 1 jour de carence à chaque arrêt maladie, et depuis mars, 10 % du salaire par jour d'arrêt maladie, qui ne sont pas pris en charge par les contrats actuels de prévoyance. Je pense donc que personne ne peut se permettre de perdre du salaire supplémentaire, avec le coût actuel de la vie.

En tant que représentante syndicale, recommandez-vous aux agents d'y souscrire ? Pourquoi ?

En tant que représentante syndicale, je recommande évidemment aux agents d'y souscrire. Personne n'est à l'abri d'une grave maladie ou d'un accident. Et être bien protégé, enlève au moins le souci financier qui pourrait s'ajouter. Même s'il s'agit d'un arrêt maladie de plus courte durée, une perte de salaire ou de prime, quelle qu'elle soit, peut vite devenir problématique.



LA MAIRIE DE COGGIA, PIONNIÈRE EN MATIÈRE DE PROTECTION DES AGENTS

La commune de Coggia, en Corse-du-Sud, s'est distinguée en étant l'une des premières collectivités du territoire à garantir à ses agents le maintien du régime indemnitaire (RI) en cas d'arrêt de longue maladie. Cette décision forte, prise dans un souci de justice sociale et de reconnaissance de l'engagement quotidien des agents, témoigne d'une volonté politique affirmée de protéger les personnels les plus exposés. En anticipant ainsi les grands enjeux de la protection sociale complémentaire, la mairie de Coggia a montré l'exemple d'une gestion humaine et responsable des ressources humaines territoriales.



“Mettre l'humain au cœur de l'action publique”

Pour évoquer cette démarche exemplaire, nous avons souhaité donner la parole à M. Jean Claude Ampart, 1^{er} adjoint, qui revient sur la volonté de la commune de Coggia d'être pionnière en matière de protection sociale complémentaire pour ses agents :

Qu'est-ce qui a motivé la commune de Coggia à s'engager aussi rapidement dans la mise en œuvre du décret relatif à la protection sociale complémentaire des agents territoriaux ?

« Dès l'annonce du décret, il nous a semblé évident que la commune devait se saisir de cette opportunité pour renforcer la protection de nos agents. Ce sont eux qui font vivre le service public au quotidien, souvent avec dévouement et discrétion. Il était important pour nous de leur témoigner notre reconnaissance en leur garantissant un accompagnement concret et durable en matière de santé et de prévoyance. C'est aussi une façon de valoriser leur engagement, d'améliorer leur bien-être au travail et, plus largement, d'inscrire notre action dans une dynamique de territoire plus solidaire. De plus nous sommes une commune à taille humaine, ce qui nous permet d'être plus proche de nos agents et de veiller à leur bien être. »



CDG 2A MAG

PETITE ENFANCE & ÉCOLES : RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIER S AU CŒUR DU QUOTIDIEN

Crèches, écoles, centres aérés, périscolaire... Les agents chargés de l'accueil et de l'encadrement des jeunes enfants jouent un rôle fondamental dans les collectivités. Mais les tensions de recrutement s'intensifient. Qualification, attractivité, conditions de travail : zoom sur les enjeux clés.

Des recrutements sous tension



Le secteur de la petite enfance connaît de fortes difficultés de recrutement, particulièrement dans les zones rurales ou peu desservies.

Les collectivités doivent faire face à :

- une pénurie de profils diplômés (CAP AEPE)
- des contrats courts difficiles à pourvoir
- et une forte concurrence du secteur privé ou associatif

Focus : Le bonus d'attractivité est de plus en plus utilisé pour fidéliser les agents contractuels dans ces métiers.

Des qualifications désormais encadrées



Depuis la réforme de 2021, les règles se sont durcies pour travailler en crèche ou en accueil collectif de mineurs :

- Le CAP Accompagnant Éducatif Petite Enfance (AEPE) est obligatoire pour une majorité de postes.
- Des formations spécifiques peuvent être exigées pour l'encadrement d'activités périscolaires.
- En cas de besoin, des recrutements dérogatoires sont possibles, mais doivent rester exceptionnels.

Le CDG 2A peut vous accompagner dans la vérification des diplômes exigés pour les postes en accueil de la petite enfance.

Un cadre réglementaire exigeant

Les structures d'accueil doivent respecter :

- des ratios d'encadrement stricts (ex. 1 adulte pour 8 enfants qui marchent, 1 pour 5 qui ne marchent pas)
- un projet d'établissement formalisé
- et une gestion RH souple mais conforme (plannings, remplacements, congés)

Le rôle du CDG 2A

Le CDG 2A propose un appui aux collectivités sur :

- la définition des profils de poste petite enfance / périscolaire
- l'accompagnement au recrutement et à la gestion des remplacements
- et le conseil statutaire en matière de diplômes et de carrières



Paroles de terrain : au cœur de la petite enfance : Lara MEUCCI, Agent en crèche à Cauro

Pouvez-vous nous décrire votre quotidien au sein de la crèche ?

Mes journées sont rythmées par des temps forts qui structurent la vie de la crèche et offrent aux enfants des repères temporels essentiels.

Qu'est-ce qui vous a motivée à exercer dans la petite enfance ?

Travailler en crèche est passionnant : on accompagne les enfants vers l'autonomie, on participe à leur développement et on les prépare progressivement à l'entrée à l'école.

Quelles qualités vous semblent essentielles dans votre métier ?

Ce métier demande avant tout un savoir-être : patience, bienveillance, écoute et adaptabilité sont indispensables.

Qu'est-ce qui vous plaît le plus dans vos missions ?

C'est un métier riche et gratifiant, notamment grâce à la confiance que nous accordent les enfants et leurs familles.

Et qu'est-ce qui est parfois difficile ?

C'est un métier exigeant, physiquement et émotionnellement, qui mériterait d'être davantage reconnu et revalorisé.

Quelles évolutions avez-vous observées dans votre métier ces dernières années ?

Le nouveau référentiel sur la qualité d'accueil de l'enfant et de sa famille a permis de faire évoluer nos pratiques et de leur donner encore plus de sens.

Que faudrait-il améliorer selon vous ?

Le recrutement de personnel qualifié devient difficile. Revaloriser ces métiers est essentiel pour attirer et fidéliser, tout comme offrir des formations régulières, des temps d'échange sur les pratiques et de meilleurs congés liés à la pénibilité.

SANTÉ, SÉCURITÉ ET QVT : AGIR POUR PRÉSERVER LES PARCOURS PROFESSIONNELS



La prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail sont des piliers fondamentaux de la gestion des ressources humaines dans la fonction publique territoriale. Le CDG 2A accompagne les collectivités et les agents dans cette dynamique, à travers des dispositifs structurants comme le F3SCT, le DUERP ou les Plans de Prévention du Risque (PPR). Témoignages à l'appui.

Une nouvelle instance au service de la santé au travail : la F3SCT est en place !

Depuis la réforme du dialogue social dans la fonction publique territoriale, les Comités Sociaux Territoriaux (CST) se sont enrichis d'une instance spécialisée : la Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail, plus connue sous le nom de F3SCT.

Cette instance, désormais obligatoire, remplace les anciens CHSCT, avec une mission élargie : veiller à la santé physique et mentale des agents, garantir leur sécurité, et œuvrer pour l'amélioration continue de leurs conditions de travail.



Un rôle central dans la prévention

Consultée sur de nombreux sujets sensibles (DUERP, conditions de travail, reclassements, risques psychosociaux...), la F3SCT a aussi le pouvoir de proposer des actions concrètes de prévention, de participer à des enquêtes après accidents, ou encore de solliciter des experts.



Une organisation structurée

Composée de représentants de l'administration et du personnel, la F3SCT s'appuie également sur des professionnels tels que l'ACFI, les médecins de prévention ou les conseillers en santé-sécurité. Elle se réunit selon un calendrier annuel ou en urgence si la situation l'exige.



Des obligations pour les collectivités

Pour assurer son bon fonctionnement, les collectivités doivent fournir plusieurs documents essentiels en amont des réunions : le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels), le registre santé et sécurité, et un plan ou une méthodologie de prévention des risques psychosociaux.

F3SCT



La F3SCT est donc bien plus qu'un organe consultatif : elle devient un acteur clé de la qualité de vie au travail dans nos collectivités.

DUERP



En cours : structurer notre action autour du DUERP

Le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)** est un outil central pour toute politique de prévention. Il permet d'identifier, d'évaluer et de hiérarchiser les risques auxquels sont exposés les agents, afin de mettre en place un plan d'actions adapté.

Au **CDG 2A**, la structuration de cette démarche est en cours **de consolidation**. **Nous sommes en cours de formation de notre assistant de prévention**. Cette montée en compétence nous permettra d'assurer un **accompagnement plus opérationnel et ciblé** des collectivités dans l'élaboration, la mise à jour et le suivi de leur DUERP. Cette étape est essentielle pour renforcer notre rôle de soutien technique en matière de prévention des risques professionnels.

SANTÉ, SÉCURITÉ ET QVT : AGIR POUR PRÉSERVER LES PARCOURS PROFESSIONNELS: SUITE



Risques psychosociaux : une montée en compétence en cours

Les risques psychosociaux (RPS) — stress, épuisement, tensions relationnelles, isolement — sont au cœur des préoccupations en matière de santé au travail. Leur prévention nécessite une approche fine, à la fois collective et individuelle.

Au CDG 2A, nous sommes engagés dans une démarche de renforcement de nos compétences internes sur ce sujet. L'objectif est de pouvoir proposer à terme des diagnostics RPS, des actions de sensibilisation et des outils adaptés aux réalités des collectivités de Corse-du-Sud.

Cette montée en compétence, notamment via la formation de notre assistant de prévention, permettra d'apporter une réponse concrète aux employeurs publics confrontés à ces problématiques sensibles.

PPR : prévenir plutôt que subir

Le Plan de Prévention du Risque (PPR) est un outil opérationnel permettant d'anticiper les risques, notamment lors de travaux ou d'interventions d'entreprises extérieures. Il est obligatoire dans certains cas et fortement recommandé dans d'autres.

Le CDG 2A propose un modèle de PPR et accompagne les collectivités à sa mise en œuvre, en lien avec leur DUERP.



Qualité de Vie au Travail : des actions à structurer durablement

La Qualité de Vie au Travail (QVT) constitue un levier essentiel pour renforcer l'engagement des agents, prévenir l'usure professionnelle et favoriser le bien-être au quotidien. Elle ne se limite pas au confort matériel, mais englobe l'organisation du travail, la reconnaissance, les relations interpersonnelles ou encore l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Au CDG 2A, la démarche QVT est en cours de structuration, dans la continuité de notre montée en compétence sur les questions de prévention. La formation prochaine de notre assistant de prévention constitue une étape clé pour nous permettre de développer une offre de sensibilisation, d'accompagnement et d'animation autour de la QVT, en lien avec les réalités de terrain des collectivités locales. L'ambition est de faire émerger, progressivement, une culture commune du bien-être au travail dans les services publics de Corse-du-Sud.

Les 5 signaux faibles du mal-être au travail

Repérer pour mieux prévenir les RPS : Le mal-être au travail ne se manifeste pas toujours de façon brutale. Bien souvent, il s'installe insidieusement, à travers des signes discrets, parfois banalisés. Être attentif à ces signaux faibles permet de prévenir les Risques Psychosociaux (RPS) avant qu'ils ne s'aggravent. Voici les cinq principaux indicateurs à surveiller :

Une fatigue persistante

Un agent constamment épuisé, même après des périodes de repos, peut souffrir d'un stress chronique. Cette fatigue n'est pas seulement physique : elle est souvent le reflet d'une surcharge mentale ou émotionnelle.



Un désengagement progressif

Une baisse d'implication, une perte d'intérêt pour les missions ou une absence de participation à la vie collective peuvent signaler une démotivation liée à un mal-être plus profond.



Des tensions relationnelles

Conflits répétés, irritabilité, isolement, ou au contraire agressivité inhabituelle sont souvent les symptômes d'un climat social dégradé, source de souffrance.



Des changements de comportement soudains

Un agent qui change brutalement d'attitude (plus renfermé, moins réactif, plus anxieux...) envoie un message indirect. Ces modifications comportementales méritent une écoute attentive.



Un recours accru aux arrêts maladie

Des absences à répétition, notamment de courte durée, peuvent masquer un mal-être au travail. Elles doivent alerter sur un déséquilibre possible entre exigences professionnelles et ressources personnelles.



LA FONCTION PUBLIQUE AU FÉMININ : DES PARCOURS ENGAGÉS, DES DÉFIS PARTAGÉS



Dans les collectivités, les femmes représentent une part majoritaire des effectifs. Pourtant, leurs parcours sont souvent marqués par des défis spécifiques, tant en matière de conciliation des temps de vie que d'accès aux postes de direction. Le CDG 2A souhaite mettre en lumière ces réalités, valoriser les trajectoires inspirantes et encourager une égalité professionnelle concrète.



Des femmes nombreuses... mais encore sous-représentées dans l'encadrement

Si les femmes représentent près de 62 % des agents territoriaux à l'échelle nationale, elles ne sont que 38 % parmi les cadres dirigeants. La tendance est similaire en Corse-du-Sud.

L'accès aux responsabilités reste freiné par des stéréotypes persistants, des interruptions de carrière ou un manque de modèles féminins visibles.

« On ne m'a jamais dit non parce que j'étais une femme. Mais il a fallu faire mes preuves deux fois plus », confie une directrice générale des services d'une collectivité insulaire.

Articuler vie professionnelle et vie personnelle : un équilibre à construire

La question de la conciliation des temps de vie demeure centrale. Charges familiales, mobilité réduite, horaires décalés... Les femmes sont plus exposées à des formes d'aménagement ou de précarité professionnelle.

Le télétravail, les temps partiels choisis et une meilleure organisation des services sont des leviers pour alléger ces contraintes.

Agir pour l'égalité : un engagement à structurer

Le CDG 2A souhaite accompagner les collectivités dans la mise en œuvre de plans d'actions en faveur de l'égalité professionnelle, en s'appuyant sur :

- des diagnostics RH genrés,
- des formations à la lutte contre les stéréotypes,
- l'intégration de l'égalité dans les volets QVT et GPEEC.

Objectif: transformer les obligations en véritables outils de progrès social.

Une collectivité peut-elle accorder des autorisations spéciales d'absence (ASA) pour motifs médicaux, notamment en cas de règles douloureuses ou de pathologies comme l'endométriose ?

Les autorisations spéciales d'absence (ASA) sont des absences exceptionnelles accordées à un agent (titulaire, stagiaire ou contractuel, à temps complet ou non complet) sans impact sur ses congés. Elles sont strictement encadrées par la loi, notamment par l'article L.622-1 du Code général de la fonction publique, qui prévoit des ASA pour des motifs limités, comme la parentalité ou certains événements familiaux.

À ce jour, aucun texte ne prévoit d'ASA pour motif de santé. Ainsi, les absences liées à des règles douloureuses, à l'endométriose, à l'adénomyose ou aux dysménorrhées ne peuvent être assimilées à des ASA.

Le juge administratif a confirmé que les collectivités territoriales ne peuvent créer d'ASA en dehors du cadre légal national (cf. TA de Toulouse, n° 2406364, 2406581 et 2406584). Pour autant, les pouvoirs publics reconnaissent les enjeux liés à la santé des femmes au travail. Le 4e Plan Santé au Travail 2021-2025 et le Plan interministériel pour l'égalité femmes-hommes 2023-2027 encouragent notamment :



La prise en compte des expositions différenciées selon le sexe



La stratégie nationale sur l'endométriose



Le renforcement de l'accompagnement par les services de santé au travail

Mettre la lumière sur les femmes de la territoriale, c'est valoriser des compétences, des engagements et des réussites qui font vivre au quotidien le service public local.



Témoignages de femmes de terrain



Les chiffres QCLICK :
- Taux de féminisation sur emploi permanent 50% dont :



49%
de fonctionnaires

58%
de contractuels



47% de femmes ont effectué une formation (vs 46% d'hommes)



5,7% de femmes en temps partiel (vs 0,9% d'hommes)



Sur les 26% des collectivités concernées par les accidents du travail: 39% de femmes ont eu un accident du travail (vs 61% pour les hommes)



Sur les 16% des collectivités concernées par le handicap: 47% de femmes handicapées (BOETH) (vs 53% des hommes) & 2,9% de femmes ont bénéficié d'une visite médicale spontanée (vs 1,2% d'hommes)

Le saviez-vous ? En Corse-du-Sud, les femmes sont 50 % à occuper un emploi permanent, mais seulement 38 % à occuper des postes d'encadrement.

* Données issues du RSU 2023 dont le taux de retour des collectivités est de 64%

Laura, assistante sociale territoriale, mère de deux enfants

"J'ai choisi la fonction publique territoriale pour la sécurité de l'emploi et l'organisation qu'elle offre comme maman. J'ai pu prendre un congé maternité, un temps partiel après mon deuxième enfant, et j'ai aujourd'hui un bon équilibre. Être assistante sociale est exigeant mais profondément humain, et cela m'aide à relativiser dans ma vie de famille. La fonction publique reconnaît mon rôle de mère sans freiner ma carrière : ici, on peut être professionnelle, investie et maman pleinement."

Julie ATSEM, maman de trois enfants

"Travailler dans la fonction publique m'a permis de concilier vie pro et vie familiale. J'ai pu prendre un congé parental pour mes trois enfants et, malgré une reprise difficile, j'ai été soutenue par ma hiérarchie. La stabilité de l'emploi et les horaires adaptés d'ATSEM me permettent d'être présente pour eux. Être mère m'a aussi donné accès au concours interne, une vraie chance. Je suis fière d'exercer un métier qui demande patience, bienveillance et énergie, et qui donne du sens à mon quotidien."

Marie-Ange, agente d'entretien en milieu scolaire, maman solo

"Je travaille dans une école depuis plus de 10 ans et, comme maman célibataire de deux enfants, la fonction publique m'a offert un rythme stable : commencer tôt me laisse les après-midis libres pour eux. J'ai pu bénéficier d'un temps partiel et je n'ai jamais craint de perdre mon poste en cas d'absence familiale. J'apprécie aussi la solidarité entre collègues, souvent dans la même situation. Ce n'est pas un métier de reconnaissance, mais je me sens utile et j'ai trouvé un équilibre précieux."

Caroline, Éducatrice de jeunes enfants mère de deux enfants

"J'ai pu adapter mon emploi du temps avec ma collectivité. Ça m'a permis de ne pas renoncer à mon métier."

Le CDG, engagé aux côtés des femmes de la FPT

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale accompagne et soutient les agentes et les cadres dans toutes les étapes de leur parcours professionnel. À travers la valorisation de leurs expériences, l'écoute de leurs réalités de terrain et un engagement constant pour l'égalité professionnelle, le CDG affirme sa volonté de placer les femmes au cœur de ses actions. Qu'il s'agisse de concilier vie personnelle et engagement public, de favoriser l'accès aux responsabilités ou de lever les freins à l'évolution de carrière, l'égalité femmes-hommes n'est pas une thématique parmi d'autres : c'est un fil conducteur dans notre travail quotidien auprès des collectivités.



Qu'est-ce qui vous a poussé à vous engager dans la vie publique et à vous investir en qualité de premier magistrat de la commune ?

Mon engagement dans la vie publique est né de mon attachement à ma commune et de mon souhait d'être utile de façon concrète pour améliorer le quotidien des habitants.

Être une femme élue aujourd'hui, est-ce encore un défi ?

Même si des progrès ont été réalisés en matière de parité notamment, être une femme élue aujourd'hui est encore un défi. Une femme doit souvent faire face à des obstacles auxquels les hommes ne semblent pas confrontés à savoir prouver ses compétences et avoir de l'autorité. Ces préjugés peuvent mettre en doute leurs compétences et faire douter de leur capacité à mener à bien le mandat qui leur a été donné. Pourtant les femmes ont toute leur place dans la vie publique et peuvent exercer leur mandat de manière plus proche des citoyens.



ALINE CASTELLANI, MAIRE DE PIANA

Quelle est votre plus grande fierté dans vos différents mandats de premier magistrat de la commune ?

Ma plus grande fierté en tant que Maire de Piana est d'avoir su moderniser ma commune tout en préservant l'âme du village. Nous vivons dans un site exceptionnel classé à l'UNESCO et mon engagement a toujours été de protéger cet héritage tout en améliorant la vie quotidienne des habitants de la commune. Ce dont je suis le plus fière, c'est d'avoir maintenu la population dans un village rural grâce à la création d'un parc de logements communaux loués à l'année et le maintien de l'école communale. Savoir rester à l'écoute, être accessible et agir dans l'intérêt général est pour moi la plus belle réussite.

Comment conciliez-vous vie publique au service des administrés et vie privée ?

Ce n'est pas toujours simple. C'est une question d'organisation et de priorités. Je veille à être pleinement disponible et réactive lorsque je suis au service des citoyens, tout en préservant des moments pour mon équilibre personnel.

Avez-vous été confrontée à des stéréotypes ou à des difficultés particulières en tant que femme ?

Oui, j'ai été confrontée à certains stéréotypes et à des difficultés spécifiques dans ma fonction de maire. Il m'est arrivé que l'on remette en cause ma légitimité dans l'exercice de ma fonction de maire. J'ai appris à me faire respecter et j'ai considéré que ces obstacles ne devaient pas être vus comme des freins mais comme des défis à relever, pour prouver que la compétence n'a pas de genre... !

Quel message souhaiteriez-vous transmettre aux jeunes femmes qui hésitent à s'engager en politique ?

À toutes les femmes qui souhaitent s'engager en politique, je voudrais leur dire que leur place est légitime. Leur dire qu'elles doivent rester elles-mêmes avec leurs convictions et leurs doutes, car la politique a besoin de personnes sincères et déterminées. Leur dire également qu'elles peuvent compter sur d'autres femmes qui sont déjà élues et qui peuvent leur apporter soutien et conseils.





Quelle est, selon vous, la principale qualité requise pour exercer ce métier ?

Pour moi, ce sont l'écoute et l'adaptabilité. Il faut savoir intervenir de manière juste, comprendre les besoins et parfois même anticiper. Avec mon parcours personnel, j'ai appris à m'adapter, à gérer les contraintes avec calme et méthode, ce qui m'aide beaucoup sur le terrain. La rigueur, la bienveillance, et la capacité à créer du lien humain sont indispensables.

Quelles sont les situations les plus marquantes ou enrichissantes que vous avez vécues sur le terrain ?

Celles où j'ai vraiment senti que ma présence faisait la différence. Travailler avec les enfants à l'école sur la prévention est très gratifiant. Ils posent beaucoup de questions : ils sont curieux et ouverts. Je garde aussi en mémoire les moments liés à l'organisation d'événements, où je contribue à la logistique, aux affichages, à l'accueil : ce sont des temps forts qui montrent que nous sommes acteur de la vie locale, au-delà de la simple fonction de sécurité.

Quel regard portez-vous sur l'avenir de ce métier et sur la place des femmes dans la sécurité de proximité ?

Je pense que le métier va continuer à se féminiser et à s'ouvrir à des profils plus variés, y compris ceux reconnus RQTH. Les compétences humaines, la résilience, l'engagement sont des atouts majeurs pour ce travail. La sécurité de proximité, ce n'est pas juste faire respecter des règles : c'est créer du lien, prévenir, accompagner. Et je crois que les femmes, par leur approche et leur sensibilité, ont toute leur place dans cette évolution.



HÉLÈNE ROSTINI, ASVP – AGENT DE SURVEILLANCE DE LA VOIE PUBLIQUE À OTA

Qu'est-ce qui vous a attirée vers ce métier de terrain ?

Ce qui m'a attirée, c'est le contact humain et l'utilité concrète du travail de proximité. Être sur le terrain, dans ma propre région, c'est une véritable source de motivation. Malgré une situation de santé qui m'a valu une reconnaissance RQTH, j'ai toujours voulu rester active et impliquée dans la vie locale. Aujourd'hui, je travaille avec plaisir à Ota, je m'investis également dans les écoles pour la prévention, et je participe aux événements du village. Être utile au quotidien, c'est ce qui me fait avancer.

En tant que femme, comment vivez-vous votre quotidien dans un métier parfois perçu comme masculin ?

Je le vis bien, car je suis convaincue que la diversité fait la richesse du métier. Être une femme dans ce domaine, et en plus reconnue RQTH, me permet souvent d'aborder les situations avec un regard différent, plus à l'écoute, plus patiente. Les clichés tombent petit à petit, car ce sont nos compétences et notre engagement qui parlent avant tout. Je me sens bien intégrée et je suis soutenue dans mon environnement, que ce soit par mes collègues ou par mon mari, pompier dans la région.

Avez-vous constaté une évolution des comportements ou des mentalités dans votre environnement de travail ?

Oui, je constate une réelle évolution, non seulement sur la place des femmes, mais aussi sur la prise en compte du handicap invisible ou discret. Il y a plus de bienveillance, de compréhension, et surtout de confiance. Je sens que mes collègues reconnaissent mon professionnalisme avant tout. Le fait d'être présente dans la vie du village, que ce soit à l'école, dans les événements culturels ou sportifs, contribue également à faire évoluer les regards.





Pourriez-vous décrire votre parcours ainsi que les missions que vous exercez au sein du Syndicat d'Energie de la Corse-du-Sud ?

J'ai une formation de juriste (bac+6) spécialisée en droit public ainsi qu'en urbanisme et immobilier. Après avoir travaillé quelques temps dans le privé, j'ai décidé de rejoindre la fonction publique territoriale. J'ai réussi plusieurs concours qui m'ont permis d'accéder au poste que j'occupe actuellement et ce depuis 6 ans, en tant que Directrice de l'Administration générale. Mes missions sont très variées et j'ai sous ma responsabilité huit collaborateurs répartis en deux départements :

Le premier est en charge des affaires juridiques, de la commande publique et de l'urbanisme, le second est chargé des questions d'administration générale et du secrétariat général. Le service d'urbanisme instruit toutes les demandes d'autorisation d'urbanisme déposées dans les 122 communes de Corse-du-Sud quant à l'alimentation en électricité des futurs projets mais également les demandes spontanées d'électrification émanant de particuliers ou collectivités diverses. Il s'occupe également de toutes les questions d'ordre juridique, comme la gestion des précontentieux ou contentieux liés à nos missions. Le département des affaires juridiques a également un rôle de conseil et d'assistance tant au niveau de notre collectivité qu'auprès des élus. La Direction dont j'ai la charge gère la commande publique (rédaction, passation, attribution, suivi) ainsi que les moyens généraux.

Enfin, la direction de l'administration générale compte le secrétariat général qui consiste, notamment, à organiser, gérer les réunions des assemblées et instances de notre collectivité, préparer les documents et délibérations relatives à ces réunions, assurer la transmission des actes au contrôle de la légalité ainsi que la publication et l'archivage de nos décisions.

Quelles compétences vous semblent essentielles pour exercer cette fonction ?

Selon moi, il faut tout d'abord avoir des compétences juridiques solides et une bonne connaissance de l'environnement territorial et de ses pratiques. Il est important de maîtriser les relations institutionnelles : nos interlocuteurs sont variés à savoir des usagers, d'autres collectivités, des élus mais également les services de l'Etat. Ensuite, la diversité des missions exercées impose une grande capacité d'adaptation et d'organisation. Enfin, il est essentiel de savoir travailler en équipe, de faire preuve de pédagogie et d'écoute.

Ressentez-vous une évolution du regard porté sur les femmes dans les fonctions techniques ou administratives ?

À titre personnel je n'ai jamais ressenti de différence de traitement dans le cadre de mon travail du fait que je sois une femme. Le fait d'avoir évolué au sein du SDE2A en -



CHARGÉE ADMINISTRATIVE GÉNÉRALE DU SYNDICAT ENERGIE CORSE DU SUD : MADELEINE FERRANDI

passant divers concours a sans doute permis d'éviter certains écueils. J'occupe un poste à dominante « administrative », un secteur largement représenté par les femmes. Néanmoins, il est indéniable que les postes de direction restent, de façon générale, majoritairement occupés par des hommes. J'observe toutefois, que dans notre collectivité, les femmes sont de plus en plus présentes au sein des services techniques et je m'en réjouis.

Quelle est la part de satisfaction personnelle que vous tirez de votre métier ?

J'ai la chance d'exercer un métier qui me passionne, à la fois stimulant sur le plan intellectuel et en constante évolution. Le fait de participer modestement, par mon travail et celui de mes collaborateurs, à l'amélioration de la qualité de vie des usagers grâce à des actions concrètes et de contribuer au développement structurel de notre île est pour moi une véritable source de satisfaction. Le sens du service public occupe une place essentielle dans mon engagement. Il est indispensable de donner du sens à son action et de savoir le partager avec ses équipes.

Quels conseils donneriez-vous à une jeune femme souhaitant intégrer un poste similaire au vôtre ?

Comme je l'ai déjà mentionné, je lui recommanderais avant tout de se présenter aux concours appropriés pour accéder à ce type de poste, tout en développant à la fois des compétences juridiques et managériales. De nombreuses formations, proposées notamment par le CNFPT, peuvent l'aider à renforcer ses connaissances. Enfin, il est essentiel qu'elle ne doute pas de sa légitimité dans un environnement encore en pleine évolution.





Pouvez-vous nous décrire votre parcours professionnel jusqu'à votre poste actuel ?

À la suite d'une erreur médicale survenue après ma naissance, j'ai dû apprendre à vivre avec un handicap physique irréversible et j'ai su construire un parcours professionnel adapté, malgré de nombreuses hospitalisations. Après un baccalauréat littéraire, je me suis orientée vers la petite enfance : j'ai travaillé en école maternelle, obtenu le CAP Petite Enfance et le BAFA, puis intégré la crèche municipale de Grosseto-Prugna. J'ai également réussi le concours d'ATSEM.

Après une lourde intervention chirurgicale, j'ai dû me réorienter vers un poste moins physique. Ma hiérarchie a soutenu ma démarche, et j'ai été affectée à la mairie en tant qu'agent administratif. D'abord à l'accueil, je travaille aujourd'hui au service de l'État civil.

Quels ont été les principaux obstacles rencontrés dans votre vie professionnelle en lien avec votre handicap ?

Le principal obstacle a été physique, notamment lors de ma reprise après l'opération. Bien que cette opération m'ait ouvert le droit à un congé de longue maladie de trois ans, j'ai souhaité reprendre mon poste seulement six mois après, dans un secteur aussi exigeant que la petite enfance. Malgré toute ma bonne volonté, mon corps ne pouvait plus suivre le rythme imposé par ce travail.

Quelles adaptations ont été mises en place pour faciliter votre quotidien au travail ?

Depuis toutes ces années, je n'ai jamais été très exigeante, car j'ai toujours voulu être considérée comme tout le monde. Récemment, j'ai tout de même demandé une place de stationnement réservée, proche de mon lieu de travail, afin de limiter les efforts liés à la marche. Ma demande a été immédiatement acceptée.

Cela peut sembler être une petite adaptation, mais elle a eu un impact réel et très positif sur mon quotidien. En dehors de cela, je n'ai sollicité aucun autre aménagement, tout en sachant pouvoir compter sur l'écoute et la bienveillance de ma hiérarchie.

Comment vos collègues et votre hiérarchie vous ont-ils accompagnée dans votre intégration ?

J'ai toujours été très bien accueillie. Mes collègues me considèrent comme une employée à part entière, et font preuve d'attention et de compréhension lorsque cela est nécessaire.

Du côté de ma hiérarchie, j'ai toujours ressenti une réelle volonté de m'accompagner. Dès ma demande de mutation, j'ai été soutenue, et je continue de l'être aujourd'hui. Cette reconnaissance m'a permis de retrouver ma place, et surtout de m'épanouir dans mon environnement professionnel.



MARINA GIANNESINI, ADJOINTE ADMINISTRATIVE EN MAIRIE EN SITUATION DE HANDICAP, MAIRIE DE GROSSETO- PRUGNA

En quoi votre expérience vous permet-elle de porter un regard différent sur le service public ?

Mon parcours m'a permis de réaliser à quel point la fonction publique peut être un espace d'opportunité et d'intégration, et surtout pour les personnes en situation de handicap. Elle permet une réelle mobilité, offre des possibilités de formation, de même qu'un cadre humain et inclusif. Etant d'un naturel ouvert et encline à rendre service, le poste que j'occupe me permet de me réaliser pleinement au service des autres.

Quel message souhaiteriez-vous faire passer sur l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique ?

Je pense que les personnes en situation de handicap peuvent avoir autant de compétences et de professionnalisme que n'importe quel autre agent, bien évidemment ça dépendra de la personnalité et de la volonté de chacun. Elles peuvent faire preuve de détermination, d'adaptabilité, et méritent d'avoir pleinement leur place dans la fonction publique et en général dans la société.

Malgré l'image que je peux renvoyer, ou celle que les autres perçoivent de moi, m'exposer ainsi, en parlant ouvertement de mon handicap, reste quelque chose de très difficile. Ce portrait est, pour moi, une manière de me dépasser.



ZOOM PRÉVENTION : RPS, CNP ET CONVENTION FIPHFP

Maintien dans l'emploi & qualité de vie au travail

RPS : des signaux à écouter, des réponses à construire

Les risques psychosociaux (RPS) regroupent le stress, les tensions relationnelles, l'épuisement professionnel ou encore le sentiment d'isolement. Ils peuvent avoir des effets durables sur la santé des agents et la qualité du service rendu. Le CDG 2A s'engage à construire une démarche de prévention structurée, en lien avec la montée en compétence de son assistant de prévention en cours de formation. L'objectif : proposer à terme des diagnostics RPS, des outils d'alerte et de sensibilisation, ainsi qu'un accompagnement des employeurs dans la prise en charge des situations à risques.

CNP : un outil stratégique pour le maintien dans l'emploi

Le Conseil Médical peut être saisi pour se prononcer sur l'aptitude d'un agent à exercer ses fonctions. En parallèle, le CDG 2A a développé une démarche interne de "CNP" (Caisse Nationale Prévoyance), autour d'une seule ambition : éviter les ruptures professionnelles et proposer des solutions adaptées.

Une convention avec le FIPHFP : cap sur l'inclusion durable

Le CDG 2A a engagé une convention avec le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique), permettant de :

- financer des aides techniques (ergonomie, équipements adaptés)
- soutenir les aménagements de poste
- former les collectivités à l'accueil et au maintien en emploi des agents en situation de handicap

Cette convention permet également au CDG de mutualiser certaines actions, pour en faire bénéficier les petites collectivités, souvent démunies face à ces enjeux.

En agissant sur les **RPS**, en consolidant le **dispositif de maintien dans l'emploi**, et en s'appuyant sur le **FIPHFP**, le CDG 2A développe une approche coordonnée pour préserver la santé, la motivation et les compétences des agents de la fonction publique territoriale.

*Ce calendrier est évolutif et sera actualisé régulièrement sur le site du CDG 2A.

Calendrier 2026 : vos rendez-vous réglementaires et institutionnels

Instances et réunions

MARS
2026

Réunion du CST et F3SCT
Examen des DUERP, point sur la QVT

MARS
2026

Réunion annuelle CST/F3SCT
Actualisation des plans d'action

JUIN
2026

Réunion F3SCT spéciale QVT
Focus sur les actions de prévention

OCTOBRE
2026

Réunion du CST
Bilan des actions de l'année

Échéances réglementaires

30 JUIN
2026

Actualisation du DUERP
Prise en compte des nouveaux risques identifiés

1^{er} TRIMESTRE
2026

Mise à jour du registre de sécurité et d'accessibilité
Vérifications techniques à programmer

Formations et accompagnements

MARS
2025

Prévention des RPS & QVT
Ateliers en présentiel et en visio

JUIN
2026

DUERP – méthode et mise à jour
Journée technique avec l'assistant de prévention

OCTOBRE
2026

Maintien dans l'emploi et reclassement
Session inter-collectivités

MARS
2026

L'égalité professionnelle dans la FPT
Module mixte + outils pratiques



« ENSEMBLE, AGISSONS POUR UNE FONCTION PUBLIQUE PLUS HUMAINE, PLUS INCLUSIVE, PLUS ATTRACTIVE. »



VOTRE AGENCE MNT

Boulevard Louis Campi, Résidence
les jardins de Bodiccione



VOTRE CONTACT PRIVILÉGIÉ

Marie Cécile GIORGETTI
conventionprevoyancecdg2a@mnt.fr

POUR EN SAVOIR PLUS,
RENDEZ-VOUS SUR
MNT.FR



1^{re} mutuelle des agents
des services publics locaux

ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIER



CDG 2A MAG

2 Avenue de Paris
Résidence Diamant III

CS 60321 - 20178 Ajaccio Cedex 1

04 95 51 07 26