

Magazine N°3
Édition Février 2026

CDG MAG

L'ACTION SOCIALE TERRITORIALE : AU SERVICE DES AGENTS ET DU BIEN-ÊTRE COLLECTIF

“ Bien-être, solidarité, attractivité : au cœur des enjeux territoriaux ”



L'ACTION SOCIALE



L'ACTION DU
CDG 2A



LES DISPOSITIFS



LE BIEN-ÊTRE
DES AGENTS



INTERVIEW



LES CHIFFRES
CLÉ

SOMMAIRE

DOSSIER CENTRAL

3

L'action sociale territoriale : un levier de solidarité et d'attractivité



5 DISPOSITIFS OBLIGATOIRES

CNAS, ANCV, CESU, restauration collective, secours exceptionnels

ACTIONS FACULTATIVES 7

Parenting, sport & culture, mobilité, mutuelle, aides aux aidants



ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES 8

PSC, participation obligatoire, mutualisation CDG



9 L'ACTION DU CDG 2A

Accompagner, fédérer, innover

ZOOM TERRAIN 10

Initiatives locales pour le bien-être des agents



PORTRAIT D'AGENT 11

Témoignage : « concilier travail et vie familiale »



12 FOCUS MÉTIER

Au cœur de l'action sociale territoriale

FOCUS JURIDIQUE 13

Ce que dit la loi



LES COULISSES 14

Le parcours d'une aide

15 CHIFFRES CLÉS

L'action sociale en chiffres

ÉDITO



Les collectivités territoriales sont bien plus que des institutions administratives : elles sont des communautés humaines.

Chaque jour, derrière chaque dossier traité, chaque repas servi, chaque route entretenue, il y a des femmes et des hommes engagés qui font vivre le service public avec passion et dévouement. Ces agents, nous les connaissons. Nous savons leur sens du devoir, leur attachement à leur territoire, mais aussi les difficultés qu'ils peuvent rencontrer : contraintes familiales, équilibre entre vie professionnelle et personnelle, incertitudes du quotidien.

C'est là que l'action sociale prend tout son sens. Elle n'est pas un simple "plus", ni une ligne budgétaire accessoire : elle est le visage humain du service public. Elle traduit la reconnaissance de la collectivité envers ses agents, la volonté d'être à leurs côtés, dans les moments de joie comme dans les périodes plus délicates. Parce qu'un agent soutenu, écouté et valorisé, c'est un service public renforcé, solidaire et attractif. Aujourd'hui, plus que jamais, les collectivités doivent conjuguer performance et bienveillance. L'action sociale y contribue pleinement : elle soutient les familles, favorise l'inclusion, accompagne les parcours de vie, encourage la prévention et la qualité de vie au travail. Elle incarne cette solidarité concrète et discrète qui fait la fierté de notre modèle territorial.

À travers ce magazine, nous avons voulu mettre en lumière celles et ceux qui font vivre cette action sociale au quotidien : agents, responsables RH, élus, assistantes sociales, représentants du personnel, conseillers du CDG 2A... Leur engagement collectif témoigne d'une conviction commune : le bien-être au travail n'est pas une option, mais une condition essentielle de la réussite du service public local. Notre ambition est claire : faire de chaque collectivité un espace où il fait bon travailler, évoluer et s'épanouir. Le CDG 2A s'engage aux côtés des communes et intercommunalités pour développer des dispositifs adaptés, partager les bonnes pratiques et valoriser toutes les initiatives qui renforcent la cohésion et l'attractivité du territoire.

Parce que la richesse d'un service public, ce sont avant tout les femmes et les hommes qui le font vivre. Et parce que prendre soin des agents, c'est aussi prendre soin du service rendu à la population.

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

L'action sociale, un levier de solidarité et d'attractivité

L'action sociale territoriale n'est pas qu'un ensemble de dispositifs : c'est une philosophie de l'action publique. Elle exprime la conviction que le bien-être des agents conditionne directement la qualité du service rendu aux habitants. Dans un environnement en constante mutation – évolution des modes de travail, nouvelles attentes sociétales, complexification des missions – elle devient un pilier stratégique du service public local.

Pourquoi l'action sociale est essentielle ?

Un facteur d'équité

Chaque collectivité, qu'elle soit petite commune rurale ou intercommunalité urbaine, partage cette même préoccupation : comment accompagner ses agents tout au long de leur parcours professionnel et personnel ? Les réponses sont multiples : aides sociales, accompagnement des familles, soutien psychologique, restauration collective, participation aux frais de santé, actions de prévention...

Un enjeu d'attractivité

Autant de leviers qui traduisent une attention sincère à la qualité de vie au travail. Mais l'action sociale ne se limite pas à une réponse matérielle ou réglementaire. Elle incarne une volonté politique et humaine : celle de bâtir un service public où chaque agent se sent reconnu, soutenu et respecté.



« L'action sociale, c'est donner du sens au service public. C'est transformer la solidarité en réalité quotidienne. »

Un moteur de motivation

C'est un facteur d'équité – en garantissant à tous un socle de droits sociaux – mais aussi un formidable vecteur d'attractivité pour les employeurs publics, dans un contexte de tensions sur le recrutement et la fidélisation des agents territoriaux.

Des impacts concrets pour les collectivités

Dans les collectivités où l'action sociale est pleinement intégrée à la gestion des ressources humaines, on observe des effets concrets :



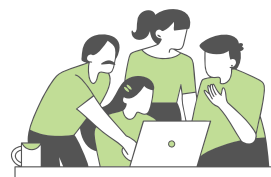
un sentiment d'appartenance plus fort



une motivation accrue



une réduction de l'absentéisme



une plus grande stabilité des équipes

Une démarche humaine avant tout

Autrement dit, investir dans l'action sociale, c'est investir dans la performance durable des services publics. Au-delà des dispositifs, il s'agit d'une démarche de sens et de solidarité. Car derrière chaque prestation, chaque aide, chaque accompagnement, il y a des histoires humaines : un agent qui reprend confiance, une famille soutenue, un collectif renforcé.

C'est tout cela, l'action sociale : un fil invisible qui relie les femmes et les hommes du service public autour d'une même valeur – la solidarité.

À retenir

Investir dans l'action sociale, c'est investir dans la performance des services publics

Les Dispositifs Obligatoires

L'action sociale territoriale repose avant tout sur un socle commun de droits, garantis à chaque agent, quel que soit son statut ou sa collectivité d'appartenance.

Ces dispositifs obligatoires traduisent la volonté de l'État et des collectivités d'assurer à tous un minimum de prestations sociales, culturelles et familiales. Ils incarnent une solidarité de base, mais essentielle, qui constitue le premier maillon du bien-être au travail.

Le Comité National d'Action Sociale (CNAS) : Solidarité et avantages pour le quotidien

Créé pour soutenir les agents territoriaux et leurs familles, le CNAS accompagne la vie quotidienne de plus de deux millions d'agents en France. Adhérer au CNAS, c'est ouvrir l'accès à une large palette d'aides et d'avantages :



subventions pour les vacances



participations à la garde d'enfants



chèques culture et sport



secours exceptionnels en cas de coup dur



aides aux études des enfants

Pour beaucoup d'agents, ces aides représentent un souffle, une reconnaissance tangible de leur engagement. Elles contribuent à renforcer le lien social au sein des collectivités et à redonner du pouvoir d'achat dans un contexte économique parfois tendu.



Mme Gabrielle BURTIN RAFINI, Secrétariat de mairie de Sari d'Orcino, en charge de la mise en place des « chèques-vacances » dans sa commune

En 2019, la commune au sein de laquelle travaille Mme Gabrielle Burtin Rafini a souhaité mener une politique d'action sociale en faveur de ses agents en mettant en place l'attribution de chèques-vacances.

Cette prestation présente un double avantage : elle bénéficie d'exonérations de charges sociales pour la collectivité et elle est non imposable pour les bénéficiaires. Les chèques-vacances ont pour objectif de permettre une réelle augmentation du pouvoir d'achat des agents, dans un contexte où le coût des vacances et des loisirs est élevé, situation encore accentuée par notre insularité.

Ils permettent de financer aussi bien les frais d'hébergement que les moyens de transport (avion, bateau), ainsi que les dépenses de restauration ou d'activités de loisirs.

Il s'agit d'un véritable atout pour encourager et favoriser les moments de détente des agents et de leurs familles.



*65 % des collectivités sont aujourd'hui affiliées au CNAS
Un signe fort de l'ancrage de la solidarité dans la
fonction publique territoriale.*





de solidarité immédiat, qui reflète la dimension humaine du service public local. Ils rappellent qu'au-delà des obligations, la collectivité reste une communauté de femmes et d'hommes attentifs les uns aux autres.

« L'action sociale, c'est aussi la certitude qu'aucun agent ne sera seul face à une difficulté. »

Le cadre réglementaire : transparence et équité

Ces dispositifs obligatoires s'inscrivent dans un cadre juridique précis, qui assure l'équité entre les agents. Leur mise en œuvre repose sur les principes de transparence, de proportionnalité et d'universalité. Chaque collectivité, selon ses moyens, adapte les prestations, mais l'esprit reste le même : aucun agent ne doit être laissé de côté.

L'action sociale obligatoire n'est pas une simple formalité administrative. C'est le premier acte de reconnaissance de la collectivité envers ses agents. En garantissant à tous un socle minimal d'aides, elle favorise la cohésion, renforce la motivation et ancre la solidarité au cœur du service public.

« Préparer des repas équilibrés pour les agents, c'est aussi participer à leur bien-être au quotidien. Ici, on cuisine pour bien nourrir... et bien travailler. »

— Christophe LECA, Chef de cuisine de collectivité, cuisine Sampiero, Ajaccio

La restauration collective : bien manger pour bien travailler

Un repas équilibré, pris dans un cadre convivial, c'est aussi un acte social. Les restaurants collectifs ou les tickets repas proposés par les collectivités permettent aux agents de bénéficier de menus équilibrés à tarifs préférentiels. Ce dispositif, souvent sous-estimé, est un levier important de santé publique et de cohésion d'équipe. Il favorise la convivialité, le partage et la prévention des risques liés à l'alimentation ou à la fatigue.

Les secours exceptionnels : une main tendue dans les moments difficiles

Parce qu'aucun parcours professionnel n'est à l'abri des aléas de la vie, les collectivités peuvent octroyer des aides ponctuelles aux agents confrontés à des difficultés personnelles ou familiales : maladie, accident, décès, séparation... Ces secours exceptionnels sont un geste -

À retenir





Un socle d'aide pour tous



Une approche équitable et transparente



Un soutien concret pour le quotidien



Une base essentielle pour renforcer cohésion et motivation

Les actions facultatives : aller plus loin pour ses agents

Certaines collectivités choisissent de ne pas s'arrêter au minimum légal. Elles vont plus loin, par conviction, parce qu'elles savent qu'un agent heureux dans son travail, reconnu et soutenu, est le premier ambassadeur du service public local. Ces actions sociales facultatives sont la traduction la plus visible de la politique humaine d'une collectivité. Elles illustrent sa capacité à innover, à écouter et à construire une relation de confiance durable avec ses agents.

Une politique sociale sur mesure

L'un des grands atouts de l'action sociale territoriale est sa souplesse. Chaque collectivité peut imaginer, adapter ou créer des dispositifs spécifiques selon ses besoins, ses moyens et la réalité de son territoire. Ce sur-mesure permet d'aller au-delà du cadre obligatoire et de répondre aux attentes concrètes des agents.

Quelques exemples parmi les plus répandus :

- ✓ Aides à la parentalité : prise en charge partielle des frais de garde ou d'activités périscolaires, soutien aux jeunes parents lors du retour de congé.
- ✓ Aides à la mobilité : participation aux abonnements de transport, covoiturage organisé, soutien au vélo électrique.
- ✓ Chèques culture et sport : favoriser l'accès aux loisirs et à la détente, encourager la pratique physique.



- ✓ Aides aux aidants familiaux : dispositifs de répit, accompagnement psychologique, temps de congé adaptés.
- ✓ Mutuelles et prévoyance collective: protection renforcée des agents et de leurs familles, négociée à des tarifs avantageux grâce à la mutualisation.

Ces initiatives ne relèvent pas seulement d'un geste social, mais d'une véritable stratégie d'attractivité et de fidélisation. Elles permettent aux collectivités de se démarquer dans un marché de l'emploi public de plus en plus concurrentiel.

Soutenir les parents d'enfants en situation de handicap

Certaines collectivités proposent des aides complémentaires pour les parents d'enfants en situation de handicap, afin de faciliter leur quotidien et leur vie professionnelle.

Ces dispositifs viennent en complément des allocations nationales, telles que l'AEEH ou l'APEH, et peuvent inclure :

- ✓ des aménagements de temps de travail ou horaires flexibles
- ✓ un soutien financier ponctuel pour la garde, le transport ou le matériel adapté
- ✓ un accompagnement personnalisé pour orienter les parents vers les services spécialisés

L'objectif est de permettre aux parents de concilier vie professionnelle et responsabilités familiales, tout en garantissant l'égalité d'accès aux dispositifs sociaux pour tous les agents.

Zoom : accompagner les parents en situation de handicap

Certaines collectivités proposent des dispositifs supplémentaires pour alléger le quotidien des parents concernés.

Ils viennent en complément de l'AEEH, dont le montant de base est fixé à **151,80 € / mois** (avril 2025) et des majorations éventuelles selon le handicap.

Exemples de soutiens facultatifs :

- horaires aménagés ou temps de travail adapté
- aide au transport, à la garde ou au matériel
- accompagnement personnalisé vers les services spécialisés
- soutien financier ponctuel

Montants indicatifs (à titre informatif)

- AEEH supplémentaire : de 113,55 € à 1 288,13 € / mois:
- Majoration parent isolé : de 61,67 € à 507,58 € / mois
- APEH : environ 174,24 € / mois (données 2022)



Un investissement humain avant tout



Karine Brigato est référente handicap au sein de la direction des ressources humaines mutualisées de la Communauté d'Agglomération du Pays Ajaccien. Elle pilote la mise en œuvre des actions en faveur de l'inclusion des agents en situation de handicap, coordonne les partenariats et accompagne les démarches de compensation.

Un rôle stratégique pour l'inclusion

Le référent handicap est le point d'appui de la collectivité pour la politique handicap. Il a pour mission :

- Accompagner les agents en situation de handicap ou en restriction d'aptitude ;
- Coordonner les actions handicap (suivi des BOE, sensibilisation, communication) ;
- Informer et mobiliser les aides (FIPHFP, dispositifs locaux) ;
- Travailler en réseau avec la médecine de prévention, Cap emploi, Handi-Pacte et le CDG.

Adapter la mission aux petites communes

Dans une petite structure, le référent handicap doit être pragmatique :

- Mutualiser via le CDG ou l'intercommunalité (conventionner avec le FIPHFP)
- Prioriser les actions essentielles (suivi administratif, accompagnement individuel) ;
- Intégrer la mission dans un poste existant (RH, prévention) avec un temps dédié ;
- Utiliser la plateforme en ligne du FIPHFP pour la saisie des demandes d'aides (procédure dématérialisée, sécurisée, avec suivi des dossiers).

Exemple 1 : Prothèses auditives



Un agent BOE (être reconnu RQTH incapacité d'au moins 10 %) présentant une déficience auditive peut bénéficier d'une aide FIPHFP pour l'achat et les réglages des audioprothèses (jusqu'à 1 700 €, en complément des remboursements de droit commun). La demande se fait en ligne sur la plateforme FIPHFP, avec les justificatifs (prescription médicale, devis et mutuelle).

Exemple 2 : Aménagement de poste



Pour un agent avec restrictions d'aptitude, le référent handicap coordonne une étude ergonomique et propose des solutions : bureau réglable, siège adapté, logiciels spécifiques. Le FIPHFP finance ces aménagements via une demande en ligne, en complément des financements de droit commun.

« L'action sociale, ce n'est pas une question de budget, mais de volonté. »

Mettre en place une politique sociale ambitieuse, c'est avant tout un choix de gouvernance. Ce choix repose sur une conviction forte : le bien-être au travail n'est pas une dépense, mais un investissement. Les retombées positives sont multiples : diminution du turn-over, meilleure implication des équipes, climat social apaisé, image employeur valorisée.

Certaines collectivités, souvent petites en taille mais grandes par leur engagement, ont démontré qu'avec peu de moyens mais beaucoup d'écoute, on peut bâtir une action sociale efficace. Un simple partenariat avec un acteur local, une convention avec une mutuelle, une organisation interne plus souple...Ce sont souvent les idées les plus simples qui produisent les effets les plus durables.

Encourager la solidarité et la convivialité

Les dispositifs facultatifs ne se limitent pas aux aides financières. Ils favorisent aussi la convivialité et le vivre-ensemble au sein des équipes : sorties collectives, repas de fin d'année, activités sportives ou culturelles partagées, journées de cohésion, actions solidaires ou participatives. Autant d'occasions de renforcer la cohésion et de créer ce lien si particulier qui caractérise le service public territorial.

Ces moments de partage rappellent que l'action sociale, c'est aussi le plaisir d'être ensemble, de se connaître autrement que par le travail, de célébrer les réussites collectives et individuelles.

Vers une culture du bien-être au travail

De plus en plus de collectivités inscrivent désormais l'action sociale dans une démarche plus globale de qualité de vie au travail (QVT). L'objectif n'est plus seulement d'aider ponctuellement, mais de prévenir les situations de mal-être, d'accompagner les transitions professionnelles et de renforcer la santé au travail.

Cette approche intégrée fait de l'action sociale un levier stratégique du développement RH. Les collectivités les plus avancées associent même leurs agents à la conception des dispositifs : ateliers participatifs, enquêtes internes, boîtes à idées, comités de suivi.

Ce dialogue permanent entre employeur et agents nourrit une culture commune de l'attention et du respect.

Les bénéfices pour la collectivité



Qualité de vie au travail améliorée



Conformité réglementaire (obligation d'emploi)



Image inclusive et attractive

À retenir



- ✓ Le facultatif permet d'aller au-delà du socle légal
- ✓ Chaque collectivité peut construire sa propre politique sociale
- ✓ Ce sont souvent les dispositifs simples et humaines qui ont le plus d'impact

Évolutions réglementaires



Le domaine de l'action sociale, de la santé et de la protection des agents territoriaux évolue sans cesse. Chaque réforme affine les droits, précise les obligations et renforce la prise en compte des besoins humains au sein de la fonction publique territoriale. Pour les employeurs publics, rester informés n'est pas un luxe : c'est une nécessité pour agir en conformité et avec justesse.

Depuis plusieurs années, l'État et les associations d'élus œuvrent à renforcer la protection sociale complémentaire et l'action sociale des agents territoriaux. Deux axes majeurs structurent ces réformes : la prévention et la sécurité financière des agents.



modernisation
du cadre juridique



généralisation progressive
des dispositifs collectifs

La réforme de la protection sociale complémentaire (PSC), issue de l'ordonnance du 17 février 2021, redéfinit profondément les relations entre employeurs et agents en matière de santé et de prévoyance. Elle impose désormais une participation financière obligatoire des employeurs publics aux cotisations de leurs agents, selon un calendrier progressif.



Ces échéances sont l'occasion, pour les collectivités, de repenser leurs partenariats, de mutualiser leurs moyens et de renforcer leur attractivité en tant qu'employeurs. C'est aussi un levier pour instaurer un véritable dialogue social autour du bien-être au travail et de la solidarité collective.

Un cadre qui favorise la mutualisation

Le législateur encourage désormais clairement la mutualisation à l'échelle des centres de gestion. En proposant des conventions de participation mutualisées, les CDG offrent aux collectivités un cadre sécurisé, avantageux financièrement, et administrativement simplifié. Les employeurs bénéficient ainsi d'un effet de levier collectif tout en préservant la liberté d'adhésion et le libre choix de leurs agents. Cette dynamique collective incarne l'un des principes fondateurs de la fonction publique territoriale : l'union dans la diversité.

Des évolutions au service du dialogue social

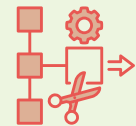
Les réformes récentes renforcent le rôle des Comités Sociaux Territoriaux (CST), nés de la fusion des anciens comités techniques et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT), qui sont désormais des lieux centraux de dialogue sur la santé, la qualité de vie au travail et la protection sociale. En réunissant élus, représentants du personnel et instances spécialisées, ils favorisent une approche participative et humaine des ressources humaines, fondée sur l'échange et la co-construction de solutions adaptées au terrain.

Des perspectives d'évolution constantes

Le cadre réglementaire de la fonction publique territoriale n'est jamais figé. De nouvelles orientations se dessinent déjà :



meilleure articulation entre QVT,
prévention et action sociale



simplification des procédures
de conventionnement



nouveaux modes de travail,
comme le télétravail ou les
mobilités géographiques



renforcement de la portabilité des
droits en cas de changement
d'employeur public

Ces évolutions traduisent une volonté claire : Celle de bâtir une fonction publique moderne, protectrice et capable d'accompagner les transformations du monde du travail.



Connaître la règle, c'est bien. La transformer en levier de progrès, c'est encore mieux.



L'action sociale et la protection complémentaire sont désormais au cœur des politiques RH publiques. L'évolution réglementaire pousse chaque collectivité à anticiper, s'adapter et innover — une occasion d'affirmer son rôle d'employeur responsable, solidaire et attractif.

L'action sociale ne se résume pas à des dispositifs ou à des prestations. C'est une démarche de fond, un engagement collectif. Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Corse-du-Sud (CDG 2A) s'inscrit pleinement dans cette mission, en accompagnant les collectivités et leurs agents dans la construction d'une politique sociale cohérente, solidaire et durable.

À travers ses services, ses conventions et ses partenariats, le CDG 2A agit comme un facilitateur de proximité, un partenaire stratégique et un catalyseur d'initiatives locales.

Un accompagnement au quotidien

Les équipes du CDG 2A sont aux côtés des collectivités pour décrypter les évolutions réglementaires, proposer des solutions adaptées et soutenir la mise en œuvre concrète de l'action sociale. Cet appui se traduit par :

- des conventions de participation mutualisées en prévoyance et en santé, garantissant des tarifs avantageux et une gestion simplifiée ;
- des formations et réunions d'information pour les élus, les DRH et les représentants du personnel ;
- un accompagnement personnalisé pour les collectivités souhaitant développer ou renforcer leur politique d'action sociale.

Cette proximité, fondée sur la confiance et la réactivité, fait du CDG 2A un partenaire incontournable de la fonction publique territoriale en Corse-du-Sud.

Des dispositifs concrets et solidaires

Le CDG 2A s'engage à promouvoir une action sociale au plus près des besoins réels des agents. Son rôle est d'offrir des leviers concrets pour améliorer la qualité de vie au travail et renforcer l'attractivité des collectivités locales. Parmi ses actions phares :

- la convention de participation Prévoyance, conclue avec la MNT, pour garantir aux agents une couverture collective adaptée et solidaire ;
- le soutien aux démarches de prévention et de qualité de vie au travail (QVT), à travers des diagnostics, des outils d'évaluation et des actions ciblées ;
- la promotion de l'égalité professionnelle et de l'inclusion, par le biais de dispositifs ;
- le conseil en organisation et en gestion des ressources humaines, pour intégrer l'action sociale au cœur des politiques RH locales.

Chaque initiative du CDG 2A s'inscrit dans une même philosophie : rendre la fonction publique territoriale plus solidaire, humaine et attractive.

L'action du CDG 2A : accompagner, fédérer, innover



Des partenariats au service du collectif

Le CDG 2A ne travaille pas seul : il s'appuie sur un réseau de partenaires institutionnels et associatifs – mutuelles, organismes de prévention, CNFPT, CNAS, ANCV, FIPHFP – afin d'offrir aux collectivités un panel complet de solutions. Ces coopérations permettent de mutualiser les ressources, de favoriser l'innovation sociale et de diffuser les bonnes pratiques sur l'ensemble du territoire.

Cette logique de coopération traduit une conviction forte : la solidarité territoriale se construit ensemble. Chaque acteur – élu, agent, représentant du personnel, organisme partenaire – y contribue à sa manière, au service d'un même objectif : le bien-être collectif.

Un acteur de la cohésion territoriale

Au-delà des dispositifs, le CDG 2A porte une vision : celle d'une fonction publique territoriale moderne et inclusive, où chaque agent trouve sa place et bénéficie d'un accompagnement équitable, quel que soit la taille ou les moyens de sa collectivité d'origine. En ce sens, l'action sociale constitue un véritable vecteur de cohésion territoriale : elle crée du lien entre les agents, rapproche les communes et renforce la solidarité insulaire.

Une ambition partagée

À travers ses missions, le CDG 2A réaffirme son engagement :



Faire de la solidarité un pilier du service public territorial.



Parce que le bien-être des agents n'est pas seulement une question de prestations, mais aussi de reconnaissance, de confiance et d'attention, le CDG 2A continuera d'accompagner les collectivités dans cette démarche exigeante mais essentielle : placer l'humain au cœur de l'action publique.

Zoom terrain : des initiatives locales pour le bien-être des agents

Soutenir les agents au quotidien :

Dans de nombreuses collectivités territoriales, des dispositifs innovants sont mis en place pour améliorer la vie des agents, renforcer la cohésion et favoriser la solidarité.

Ces initiatives peuvent prendre plusieurs formes, toutes centrées sur le bien-être au travail et l'accompagnement des agents :

- Mutuelles collectives et prévoyance : certaines collectivités choisissent de proposer à leurs agents une couverture complémentaire renforcée, adaptée à leurs besoins et à ceux de leurs familles.
- Dispositifs de soutien psychologique : des services d'écoute et de conseil anonymes sont accessibles pour permettre aux agents de trouver un accompagnement confidentiel face aux difficultés personnelles ou professionnelles.
- Aides aux familles et à la parentalité : CESU, subventions pour activités périscolaires ou vacances, pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.
- Initiatives locales de cohésion : ateliers, activités culturelles ou sportives, moments de convivialité organisés par les collectivités pour renforcer les liens entre collègues et valoriser l'engagement des agents.

Une approche globale et adaptable

Ces actions, bien qu'optionnelles, illustrent la capacité des collectivités à répondre aux besoins spécifiques de leurs agents, tout en s'inscrivant dans une démarche réglementaire et sécurisée. Elles permettent de favoriser l'inclusion, l'égalité professionnelle et la prévention, en adaptant les dispositifs à la taille et aux ressources de chaque collectivité.



Les bénéfices pour les agents et les équipes

- Un sentiment de reconnaissance et d'attention renforcé.
- Une meilleure cohésion entre collègues et un esprit collectif soutenu.
- La possibilité de concilier plus sereinement vie professionnelle et vie personnelle.
- Un impact positif sur la motivation et la fidélisation des agents.

Une pratique encouragée et valorisée

Ces initiatives montrent que l'action sociale ne se limite pas aux obligations légales.

Elle devient un véritable levier pour l'attractivité, la cohésion et la qualité de vie au travail, et ce, de manière adaptée à chaque territoire et à chaque collectivité.

L'action sociale, c'est transformer le quotidien des agents en opportunités de bien-être et de solidarité collective.



Actions "coup de cœur"

Coup de cœur n°1 : La mise en place de la prévoyance collective

« Parce que protéger les agents, c'est protéger l'humain derrière chaque mission. »

- La mise en place d'un dispositif de prévoyance collective représente l'une des avancées sociales les plus marquantes pour les collectivités.
- Elle garantit aux agents un maintien de salaire renforcé en cas d'arrêt maladie, d'invalidité ou d'accident, et offre une sécurité financière essentielle pour eux et leurs familles.
- Au-delà de l'aspect réglementaire, c'est un véritable geste de solidarité : celui d'un employeur qui s'engage pour le bien-être et la sérénité de ses agents, même dans les moments les plus difficiles.

Coup de cœur n°2 : Les tickets restaurants, un soutien concret au quotidien

« Bien manger, bien travailler: un levier simple mais puissant. »

- Le déploiement des tickets restaurant a transformé le quotidien de nombreux agents. Ils permettent de bénéficier d'une pause repas équilibrée et accessible, tout en renforçant l'attractivité de la collectivité.
- Ce dispositif améliore le pouvoir d'achat, crée un moment de convivialité et participe à un meilleur équilibre de vie.
- C'est une action sociale simple, mais qui change tout. Un soutien immédiat, ressenti et apprécié par l'ensemble des agents.

Portrait d'agent : un quotidien facilité grâce à l'action sociale



Chaque jour, au sein de nos collectivités, des professionnels œuvrent discrètement mais avec une importance essentielle : celles et ceux qui accompagnent, orientent et soutiennent les agents face aux difficultés de la vie professionnelle et personnelle.

Cette édition met à l'honneur Anne-Laure Ferrandini, assistante sociale territoriale, dont la mission est au cœur de l'action sociale et du bien-être au travail.

Interview

Pouvez-vous vous présenter et nous parler de votre parcours ?

Je m'appelle Anne-Laure Ferrandini, assistante sociale depuis 12 ans. J'ai exercé en polyvalence de secteur à la Collectivité de Corse pendant 9 ans, d'abord dans la région de Porto-Vecchio, puis à Ajaccio.

Il y a trois ans, j'ai changé de collectivité et de service en intégrant le Dispositif de Réussite Éducative de la Ville d'Ajaccio. Mon poste comprend également une mission à hauteur de 20 % de mon temps au sein du service social du personnel.

Quelles sont vos missions principales au sein de la collectivité ?

Concernant le Dispositif de Réussite Éducative, nous sommes trois assistantes sociales réparties sur plusieurs écoles situées dans les quartiers classés prioritaires au titre de la Politique de la Ville.

L'objectif est de mettre en place des plans d'aide visant à réduire les inégalités, en favorisant l'accès aux apprentissages des élèves en difficulté, identifiés par l'Éducation nationale et les services sociaux. Dans le cadre du service social du personnel, mes missions sont les suivantes :

- Constitution de dossiers d'aides financières pour les agents de la Ville en difficulté
- Transmission de demandes de logement social
- Orientation vers les partenaires sociaux et médicaux
- Lien avec la médecine du travail et, le cas échéant, avec les services sociaux de la Collectivité de Corse et surtout du CIAS.

Quel type de demandes rencontrez-vous le plus souvent ?

Je suis le plus souvent sollicitée pour des difficultés financières ou des problématiques liées au logement.

Comment évaluez-vous les besoins des agents pour leur apporter la meilleure réponse ?

Dans le cadre de la préparation au diplôme d'État d'assistante sociale, nous sommes formées à la conduite d'entretien. C'est donc au cours de cet échange que j'essaie d'aborder le plus de thématiques possibles, afin d'évaluer au mieux les besoins de l'agent.

Votre rôle contribue-t-il directement au bien-être au travail ?

Je l'espère !

Je pense en tout cas que lorsque l'on parvient à aider les agents en levant certaines difficultés du quotidien — telles que des menaces de coupures énergétiques ou l'accumulation de factures impayées pouvant conduire à des situations de grande précarité — on leur permet d'être moins préoccupés et donc de travailler de manière plus sereine.

Avez-vous un exemple d'intervention qui vous a marquée ?

La situation qui m'a le plus marquée dans ce service concernait un agent qui me sollicitait pour une aide financière. Lors de notre premier entretien, cet agent s'est montré très particulièrement agité et familier.

Au-delà des difficultés financières, j'ai repéré des problématiques d'ordre médical. J'ai donc pris contact avec la médecine du travail afin d'organiser une visite, dans l'objectif de réfléchir à une orientation vers un poste adapté, et je l'ai orientée vers des services médicaux en lien avec sa situation. Par ailleurs, une relation de confiance s'est instaurée avec cet agent.

C'est ainsi qu'à la suite d'un problème survenu sur son lieu de travail, la personne m'a de nouveau contactée et que j'ai pu l'accompagner vers le soin. Elle a ensuite bénéficié d'une prise en charge durable, avec des répercussions positives, y compris pour sa famille.

Quels dispositifs vous semblent les plus utiles au quotidien ?

Les agents des collectivités ont souvent des revenus légèrement supérieurs aux plafonds des aides de droit commun (FSL, Action Logement...), ce qui les exclut de nombreux dispositifs, alors même qu'ils subissent fortement la hausse du coût de la vie (logement, énergie, alimentation).

En cas d'arrêt maladie prolongé sans contrat de prévoyance, la perte de salaire peut aussi fragiliser durablement leur budget.

À mes yeux, l'aide financière de 600 € tous les deux ans après évaluation sociale est donc le dispositif le plus utile, car elle soutient les agents qui ne peuvent bénéficier des aides classiques.

J'oriente également les agents en difficulté vers le CIAS de la CAPA, notamment pour l'accès à

l'épicerie éducative, qui permet de faire ses courses à 10 % du prix avec un accompagnement budgétaire.

Quels sont les principaux défis de votre métier aujourd'hui ?

Ils sont nombreux. L'augmentation des charges courantes génère une précarité grandissante qui touche désormais des personnes percevant des revenus corrects, mais qui, malgré cela, n'arrivent plus à assumer l'ensemble de leurs dépenses. À ces difficultés s'ajoute un mal-être croissant, plaçant de plus en plus de personnes en situation de fragilité psychologique, pouvant également mener à des conduites addictives. Cette accumulation de problématiques intervient dans un contexte financier tendu, où les aides mobilisables deviennent de plus en plus difficiles à obtenir et où la prévention peine à jouer pleinement son rôle.

Enfin, la dématérialisation croissante des démarches limite les échanges humains, ce qui contribue à l'augmentation des tensions et des agressions verbales.

Quel message aimeriez-vous adresser aux agents ?

Il ne faut pas avoir honte de solliciter le service social. Nous sommes soumis au secret professionnel et tout ce qui est échangé lors de l'entretien reste strictement confidentiel, sauf bien entendu en cas de danger.

Il est important que les agents sachent que, grâce à ma formation et surtout à mon expérience, je dispose d'un réseau professionnel qui me permet de les orienter vers des services susceptibles de les soutenir et de répondre à leurs besoins.

Si vous deviez résumer votre métier en trois mots ?

Ce métier est tellement riche qu'il est difficile de le résumer en trois mots, tant chaque situation et chaque entretien sont différents. Mais je dirais :



Soutien



Accompagnement



Plan d'aide multi-partenaire

Bon à savoir

Lorsqu'un administré ou un agent se trouve en difficulté, il peut être orienté vers le service social de la Collectivité de Corse. En tant que cheffe de file de l'action sociale, celle-ci dispose de pôles territoriaux sociaux répartis sur l'ensemble du territoire corse.

Et concrètement, comment ça marche ?
Retrouvez le mode d'emploi en page suivante.



Focus métier : au cœur de l'action sociale territoriale



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

ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIÉR

« Mode d'emploi »

Lorsqu'un agent sollicite une aide ou un accompagnement, le processus est généralement le suivant :

- 1 L'agent me contacte par téléphone et évoque brièvement sa difficulté; je lui propose alors un entretien ;
- 2 Lors du rendez-vous, je l'écoute sans jugement, en cherchant à connaître son parcours et ses difficultés, afin d'évaluer l'ensemble des problématiques ;
- 3 Dans le cadre d'une demande d'aide financière, j'évalue le budget à partir des justificatifs d'identité, de revenus et de charges courantes ;
- 4 En fonction de la situation, j'oriente vers les dispositifs de droit commun, vers mes collègues assistantes sociales de secteur de la Collectivité de Corse et/ou du CIAS, ou encore vers des services de soins ou des organismes d'aide juridique ;
- 5 N'exerçant cette mission qu'à hauteur de 20 %, le suivi peut s'avérer complexe. Il arrive que des agents me sollicitent en première intention, car ils se sentent plus à l'aise de s'adresser à une collègue, dans un cadre plus intimiste, plutôt qu'à un service social de secteur accueillant le tout-venant.

Assistants sociaux, CCAS, agents de restauration scolaire

Ces professionnels jouent un rôle central dans le bien-être des agents et des habitants.

Leur quotidien en 3 missions

Accompagnement & soutien



Écoute et orientation des agents



Aides adaptées : CESU, soutien financier, psychologique



Repérage et prévention des situations à risque

Mise en œuvre de dispositifs sociaux et collectifs



Gestion des aides : vacances, restauration, activités



Suivi des prestations sociales



Solutions innovantes avec collectivités et CDG

Sensibilisation et prévention



Information sur droits, santé et sécurité



Ateliers et séances d'information



Promotion d'un environnement inclusif et solidaire

L'action sociale MNT : la mutuelle qui agit quand le quotidien se complique

À la MNT, la solidarité ne se limite pas aux mots : elle s'exprime à travers un fonds social dédié aux adhérents traversant une situation de fragilité. Chaque année, une enveloppe financière est validée collectivement lors de l'assemblée générale afin d'apporter un appui concret aux adhérents dans les moments difficiles.

En 2024, ce budget de solidarité commune s'est élevé à 6,2 millions d'euros, permettant de renforcer l'accompagnement social sur l'ensemble du territoire.

Ce que couvre le fonds social ; Il permet d'apporter un soutien pour :

- le financement de soins médicaux onéreux ou partiellement remboursés,
- des réductions temporaires de cotisations de 10 à 20 % pour les adhérents aux ressources modestes,
- l'adaptation du logement ou d'un véhicule en cas de perte d'autonomie, de handicap ou d'accident de vie,
- l'accompagnement financier après des événements climatiques majeurs, lorsque la commune est reconnue en catastrophe naturelle.

Chaque dossier est étudié dans sa globalité, en prenant en compte la situation personnelle, les charges du foyer et les justificatifs transmis. L'objectif : offrir un appui humain, personnalisé et non automatique, basé sur l'histoire de l'adhérent, dans le respect des principes mutualistes d'entraide et d'égalité.

Opération santé publique : la MNT s'engage pour la santé menstruelle

En 2024, la MNT a souhaité répondre à un enjeu majeur en proposant une action ciblée pour le bien-être des femmes. La MNT a ainsi permis la mise à disposition d'une culotte menstruelle de la marque Réjeanne – modèle Réjeanne, offerte aux adhérentes MNT de 12 à 55 ans, assurées principales et/ou bénéficiaires du contrat santé. 25 000 exemplaires ont été commandés par les adhérentes en 2024, illustrant l'impact réel et l'adhésion à ce dispositif de prévention.

Convention prévoyance MNT & action sociale mutualisée avec le CDG 2A

Les conditions générales de la convention de participation prévoyance MNT avec le CDG 2A prévoient également un soutien social spécifique. Les adhérents ou bénéficiaires concernés par une dépendance ou un handicap reconnu peuvent solliciter des aides pour :

- un aménagement du domicile,
- l'adaptation d'un véhicule,
- ou le financement d'un appareillage spécialisé lié à leur situation.

Ce cadre inclut aussi la possibilité d'un accompagnement social après une catastrophe naturelle majeure impactant le foyer.

Démarches pour solliciter une aide

Les demandes d'accompagnement sont initiées par l'adhérent via un formulaire d'aide exceptionnelle disponible en agence MNT. Le retrait et le dépôt du dossier se font directement en agence ou auprès d'un interlocuteur MNT, qui s'assure de la bonne prise en compte du besoin.

Focus juridique : ce que dit la loi

Ce que dit la loi



Obligation de base : chaque collectivité doit assurer un socle minimal d'aides sociales pour ses agents (CNAS, ANCV, CESU, secours exceptionnels, restauration collective).

- Égalité et non-discrimination : les aides doivent être attribuées de manière transparente et équitable, sans distinction de statut, âge, sexe ou situation familiale.

- Participation facultative : les collectivités peuvent proposer des prestations complémentaires pour améliorer le bien-être des agents.

- Information et transparence : les agents doivent être informés de leurs droits et des dispositifs disponibles.

- Suivi et coordination : les services RH et l'action sociale doivent documenter, coordonner et évaluer les dispositifs.

Les grandes étapes

1984

Création du CNAS - socle des aides sociales obligatoires.

Développement des prestations facultatives et des initiatives locales.

1990

2000

Généralisation de la mutuelle collective et des chèques vacances.

Mise en place de politiques de prévention et de qualité de vie au travail.

2010

2020

Renforcement de l'égalité, inclusion et télétravail dans l'action sociale.

Bon à savoir

« Le FIPHFP accompagne les collectivités dans l'intégration et le maintien dans l'emploi des agents handicapés, en complément des obligations sociales locales. »



« La réglementation fixe un cadre, mais c'est l'action locale et humaine qui donne tout son sens à l'action sociale. »

Philippe DE ROCCA SERRA
CORAZZI, Directeur du CDG 2A.





Les coulisses de l'action sociale

L'action sociale ne se limite pas à des dispositifs ou à des prestations : elle repose sur un processus structuré et coordonné pour répondre aux besoins des agents de manière efficace et transparente.

Cette page vous emmène dans les coulisses de l'action sociale et montre comment une demande devient une aide concrète.

Le parcours d'une aide : du besoin à la solution

Identification du besoin

- ✓ L'agent exprime un besoin ou une difficulté (garde d'enfant, soutien financier ponctuel, accès à la culture ou au sport, accompagnement social).
- ✓ Les services sociaux collectifs (assistantes sociales, CCAS, RH) évaluent la situation pour déterminer la solution la plus adaptée.

Traitement et coordination

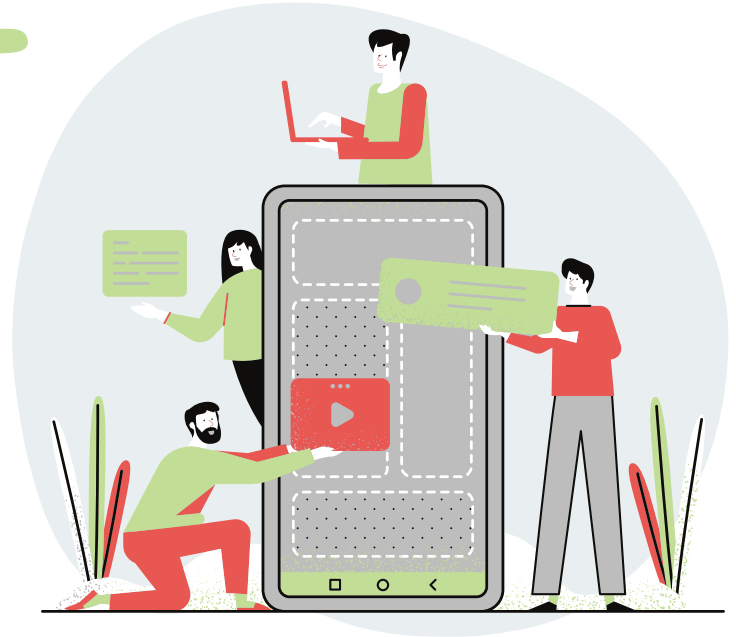
- ✓ La demande est analysée, les dispositifs disponibles sont vérifiés (CESU, mutuelle, activités collectives, secours exceptionnels).
- ✓ Les professionnels coordonnent les services et partenaires pour assurer une réponse rapide et personnalisée.

Mise en œuvre concrète

- ✓ L'agent reçoit l'aide ou le service correspondant à son besoin.
- ✓ Un suivi est assuré pour garantir que la solution fonctionne bien et répondre à toute question ou ajustement nécessaire.

Retour et amélioration continue

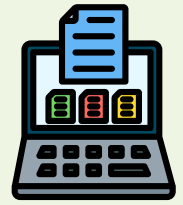
- ✓ Les retours des agents sont collectés pour améliorer les dispositifs et adapter les services aux besoins réels.
- ✓ Cette démarche permet de renforcer la qualité, l'équité et l'efficacité de l'action sociale sur le terrain.



Le parcours en 4 étapes



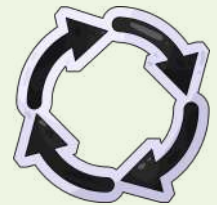
Identification du besoin



Traitement et coordination



Mise en œuvre concrète



Retour et amélioration continue

À retenir



L'action sociale est un processus vivant et structuré. Derrière chaque aide, il y a une coordination attentive, des professionnels engagés et une volonté d'adaptation aux besoins des agents.

Cette transparence et ce fonctionnement rigoureux permettent de transformer les dispositifs en véritables leviers de bien-être et de solidarité.

Chiffres clés – L'action sociale en chiffres



L'action sociale n'est pas seulement une question de dispositifs : c'est aussi un impact concret, mesurable et partagé. Ces chiffres illustrent l'ampleur et l'efficacité des actions menées pour accompagner les agents territoriaux au quotidien.

Bilan année 2026 - convention de participation-protection sociale complémentaire-prévoyance



La convention de participation portée par le CDG 2A poursuit sa dynamique d'adhésion. À ce jour, **41 %** des collectivités ayant mandaté ont rejoint la convention.

Parmi les collectivités adhérentes, **14** ont opté pour une adhésion facultative, tandis que **8** ont choisi le caractère obligatoire.

Par ailleurs, trois nouvelles collectivités intégreront la convention à compter du **1er janvier 2026**, confirmant l'attractivité et la montée en puissance du dispositif.

Enfin, le taux de mutualisation atteint **26 %** sur les adhésions facultatives, illustrant l'intérêt des collectivités pour une couverture sociale mutualisée et sécurisée.

Les indicateurs clés sur les accidents / handicap

26 % des collectivités concernées par des accidents de travail

70 % des accidents concernent la filière technique

16 % des collectivités ont au moins un agent BOETH

Les indicateurs clés des budgets liés à l'action sociale

En 2023, **46 %** des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Le budget médian consacré à la formation est de **1 577 €**

16 % des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire

14 % des collectivités concernées par des grèves

À retenir

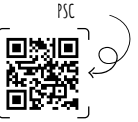


Ces chiffres confirment que l'action sociale est un investissement concret dans le bien-être, la motivation et la fidélisation des agents.

Chaque euro, chaque dispositif contribue à une fonction publique territoriale plus proche, solidaire et efficace.

Calendrier prévoyance 2026

Afin de permettre à votre collectivité d'intégrer le contrat de groupe Prévoyance 2026, il est indispensable de nous transmettre votre recueil de données statistiques dans les délais ci-dessous. Plus la transmission est rapide, plus tôt votre collectivité pourra adhérer à la convention.



DATES LIMITES DE TRANSMISSION ET PÉRIODES D'ADHÉSION :

DONNÉES REÇUES AVANT LE 15 MARS 2026 ■ (CST 1 ER AVRIL 2026)

ADHÉSION POSSIBLE 2 ÈME TRIMESTRE 2026

DONNÉES REÇUES AVANT LE 15 MAI 2026 ■ (CST 1 ER JUIN 2026)

ADHÉSION POSSIBLE 3 ÈME TRIMESTRE 2026

DONNÉES REÇUES AVANT LE 30 SEPTEMBRE 2026 ■ (CST EXCEPTIONNEL)

ADHÉSION POSSIBLE 1 ER JANVIER 2027

CALENDRIER SANTÉ 2026 - DÉPLOIEMENT ET ADHÉSIONS

Le contrat Santé 2026 sera progressivement déployé au sein des collectivités, accompagné d'un dispositif d'information et de validation en plusieurs étapes.

AVRIL 2026 - DÉPLOIEMENT DU CONTRAT SANTÉ

MISE À DISPOSITION DES DOCUMENTS, INFORMATIONS CLÉS ET MODALITÉS D'ADHÉSION.

AVRIL, MAI ET JUIN 2026 - RÉUNIONS D'INFORMATION SANTÉ

SESSIONS ORGANISÉES PAR LE CDG2A AFIN DE PRÉSENTER LE DISPOSITIF, RÉPONDRE AUX QUESTIONS ET ACCOMPAGNER LES COLLECTIVITÉS DANS LEUR MISE EN ŒUVRE. À L'ISSUE DES RÉUNIONS - PASSAGE EN COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL (CST)

PRÉSENTATION DU CONTRAT EN INSTANCE POUR AVIS AVANT ADHÉSION

(PROJET DE DÉLIBÉRATION)

À LA SUITE DU CST - ADHÉSIONS

LES COLLECTIVITÉS POURRONT TRANSMETTRE LEUR DÉLIBÉRATION ET FINALISER LEUR ADHÉSION AU CONTRAT SANTÉ.

Pour les collectivités

N'hésitez pas à participer aux réunions d'information et à préparer en amont votre passage en CST afin de faciliter votre adhésion dans les meilleurs délais. Le CDG 2A reste disponible pour tout accompagnement.





« L'ACTION SOCIALE EST AVANT TOUT HUMAINE. CHAQUE DISPOSITIF, CHAQUE INITIATIVE VISE À SOUTENIR, VALORISER ET ACCOMPAGNER LES AGENTS, POUR CONSTRUIRE ENSEMBLE UN SERVICE PUBLIC PLUS SOLIDAIRE ET INCLUSIF. »

LES PILIERS DE L'ACTION SOCIALE

3 mots résumant l'impact de ces dispositifs :

- ✓ **Solidarité** : accompagner chaque agent dans sa vie professionnelle et personnelle.
- ✓ **Attractivité** : renforcer l'engagement, la motivation et la fidélisation des agents.
- ✓ **Proximité** : adapter les dispositifs aux besoins réels, quelle que soit la taille ou les ressources de la collectivité.

CONSEILS PRATIQUES POUR LES AGENTS ET LES COLLECTIVITÉS

3 conseils pratiques pour une meilleure application :

- ✓ **Se tenir informé** : consulter régulièrement les supports et guides d'action sociale mis à disposition par le CDG 2A.
- ✓ **Utiliser les dispositifs disponibles** : mutuelle, CESU, aides familiales, activités collectives.
- ✓ **Donner son retour** : partager ses besoins ou remarques pour améliorer les dispositifs et renforcer leur efficacité.



CDG 2A MAG

2 Avenue de Paris
Résidence Diamant III

CS 60321 - 20178 Ajaccio Cedex 1

04 95 51 07 26