

CDG MAG

PRÉVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE : ACCOMPAGNER LES AGENTS POUR DURER

De la prévention à l'action : le CDG déploie sa
mission de médecine du travail

MAGAZINE N°4

Édition Mai 2020

Source : Village d'Alata, Mairie d'Alata



LES
DISPOSITIFS



PRÉVENTION
&
SANTÉ



LES
ACTIONS



HYGIÈNE
&
SECURITÉ



ZOOM
TERRAIN



PSC - SANTÉ

SOMMAIRE

- 03 DOSSIER CENTRAL
Sécuriser les parcours professionnels dans la fonction publique territoriale
- 04 FOCUS JURIDIQUE
Le cumul d'activités après le décret n°2025-1169
- 06 FOCUS JURIDIQUE/RH
Le reclassement des agents : un outil essentiel de maintien dans l'emploi
- 08 PRÉVENTION/SANTÉ AU TRAVAIL
Usure professionnelle : prévenir plutôt que réparer
- 10 FOCUS TECHNIQUE
Hygiène et sécurité dans la filière technique
- 13 L'ACTION DU CDG2A
Accompagner les collectivités face aux situations complexes
- 14 INFO MÉDECINE DU TRAVAIL
La santé au travail : un enjeu majeur pour les collectivités
- 15 ZOOM TERRAIN
Retours d'expériences des collectivités
- 16 DOSSIER PSC
La mutuelle santé négociée entre la Mutuelle de la Corse et le CDG2A
- 18 QUESTIONS/RÉPONSES
Protection Sociale Complémentaire (PSC) : les questions les plus posées
- 19 CHIFFRES CLÉS - BILAN 2025
Santé, reclassement, prévention : les indicateurs
- 20 CNP
Actions de prévention, permanences, réunions d'infos dans les collectivités, les dispositifs
- 22 A RETENIR
Ce qu'il faut retenir pour les collectivités
- 23 LE CNFPT
Le réseau professionnel des secrétaires généraux de mairie : un espace d'échanges au service des territoires ruraux corses

ÉDITO



Être employeur public aujourd'hui ne se résume plus à administrer des carrières ou à appliquer des règles statutaires. C'est assumer une responsabilité humaine, sociale et stratégique : celle d'accompagner les agents tout au long de leur parcours professionnel, dans un contexte marqué par l'évolution des métiers, l'allongement des carrières et les exigences croissantes du service public local. Les collectivités territoriales font face à des défis majeurs : préserver la santé des agents, prévenir l'usure professionnelle, sécuriser les parcours et maintenir les compétences, tout en restant attractives et capables de fidéliser leurs équipes.

Ces enjeux ne concernent pas seulement les grandes structures ; ils touchent l'ensemble de notre tissu territorial, des plus petites communes aux intercommunalités. Le maintien dans l'emploi est devenu un axe central des politiques de ressources humaines publiques. Il suppose une approche globale, mêlant prévention, dialogue social, adaptation des postes, accompagnement des situations individuelles et maîtrise du cadre réglementaire.

C'est dans cette logique que s'inscrivent les dispositifs de reclassement, les aménagements du temps de travail, la prévention des risques professionnels ou encore la protection sociale complémentaire.

À travers ce nouveau numéro du CDG MAG 2A, nous avons souhaité apporter aux élus, aux encadrants et aux agents des repères clairs, des éclairages juridiques et des exemples concrets, afin de mieux appréhender ces évolutions et de les transformer en leviers d'action. Car une collectivité attentive aux conditions de travail de ses agents est une collectivité plus stable, plus performante et plus attractive.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Corse-du-Sud s'engage, aux côtés des employeurs territoriaux, pour anticiper les risques, accompagner les transitions professionnelles et sécuriser les décisions, dans un esprit de proximité, de solidarité et de responsabilité partagée.

Investir dans le maintien dans l'emploi, la santé au travail et la protection des agents, c'est faire le choix d'un service public durable, fondé sur la reconnaissance, la fidélisation et l'engagement des femmes et des hommes qui le font vivre chaque jour.

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

DOSSIER CENTRAL

Sécuriser les parcours professionnels dans la fonction publique territoriale



Longtemps abordée sous l'angle strictement statutaire, la gestion des ressources humaines dans la fonction publique territoriale est aujourd'hui confrontée à de nouveaux défis. Vieillesse des effectifs, pénibilité des métiers, évolution des règles juridiques, attentes accrues des agents en matière de santé et d'équilibre professionnel : autant de facteurs qui imposent aux employeurs territoriaux de repenser l'accompagnement des parcours professionnels. Sécuriser les parcours, ce n'est plus seulement gérer des carrières, c'est anticiper les fragilités, prévenir les ruptures professionnelles et assurer la soutenabilité du travail dans la durée.



LE VIEILLISSEMENT DES EFFECTIFS : UN FACTEUR STRUCTURANT

La fonction publique territoriale est particulièrement concernée par le vieillissement de ses agents. Dans de nombreux services, notamment techniques, une part importante des effectifs approche ou dépasse les 50 ans. Cette réalité démographique a des conséquences directes sur l'organisation du travail, la prévention des risques professionnels et la gestion des compétences. Avec l'allongement des carrières, les situations d'usure professionnelle, d'aptitude restreinte ou d'inaptitude deviennent plus fréquentes. Les collectivités doivent donc intégrer cette donnée dès la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en adaptant les postes, les rythmes de travail et les parcours professionnels.

DES CONTRAINTES PHYSIQUES ET ORGANISATIONNELLES ACCRUES

Certains métiers territoriaux exposent les agents à des contraintes physiques importantes : manutention, postures pénibles, travail en extérieur, horaires atypiques, exposition aux nuisances ou aux risques chimiques. Ces contraintes, lorsqu'elles s'inscrivent dans la durée, peuvent fragiliser la santé des agents et compromettre leur maintien dans l'emploi. Au-delà de la pénibilité physique, les contraintes organisationnelles (réorganisation des services, polyvalence accrue, tensions sur les effectifs) constituent également des facteurs de risque. La sécurisation des parcours suppose donc une approche globale, intégrant à la fois la prévention, l'adaptation des postes et l'accompagnement individualisé des agents.

UN CADRE RÉGLEMENTAIRE EN CONSTANTE ÉVOLUTION

Les évolutions réglementaires récentes renforcent le rôle de l'employeur territorial dans la gestion des parcours professionnels. Qu'il s'agisse du cumul d'activités, du reclassement pour inaptitude, de la prévention de l'usure professionnelle ou encore de la protection sociale complémentaire, les règles se complexifient et appellent une vigilance accrue. Dans ce contexte, les collectivités ne sont pas seules. Le Centre de gestion de la Corse-du-Sud se positionne comme un acteur ressource, en accompagnant les employeurs dans la compréhension des textes, la sécurisation juridique des décisions et la mise en œuvre de solutions adaptées aux situations individuelles.

DES ENJEUX DEVENUS CENTRAUX POUR LES COLLECTIVITÉS

Les collectivités territoriales font face à une transformation profonde de leur environnement RH. Les obligations réglementaires se renforcent, les contraintes budgétaires persistent, tandis que les attentes des agents évoluent. Dans ce contexte, la responsabilité de l'employeur public s'élargit : il lui revient désormais d'agir à la fois sur le plan juridique, organisationnel et humain.

La sécurisation des parcours professionnels s'inscrit ainsi au croisement de plusieurs objectifs :



FOCUS JURIDIQUE

LE CUMUL D'ACTIVITÉS APRÈS LE DÉCRET N°2025-1169

Décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025
modifiant certaines conditions de la disponibilité
dans la fonction publique



UN CADRE CLARIFIÉ, UNE VIGILANCE RENFORCÉE
POUR LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX.

Le cumul d'activités constitue un sujet sensible au sein de la fonction publique territoriale. Entre nécessité de préserver la disponibilité et la neutralité des agents, et volonté de permettre certaines activités complémentaires, le cadre juridique a connu des évolutions récentes.

Le **décret n°2025-1169** vient préciser et sécuriser les règles applicables, renforçant le rôle de l'employeur public dans l'autorisation et le contrôle des cumuls.

CE QUI CHANGE CONCRÈTEMENT

Les nouveaux textes visent avant tout à clarifier les situations autorisées, à mieux encadrer les activités accessoires et à renforcer la prévention des conflits d'intérêts. Ils rappellent un principe fondamental : le cumul d'activités reste l'exception, strictement encadrée, et subordonnée à l'intérêt du service.

Les principales évolutions portent sur :

- une définition plus précise des activités pouvant être exercées à titre accessoire,
- un renforcement des obligations déclaratives de l'agent,
- un pouvoir accru de contrôle et d'appréciation laissé à l'autorité territoriale.

FLASH 25/2025
FAQ LE CUMUL D'ACTIVITÉ



ACTIVITÉS AUTORISÉES & ACTIVITÉS INTERDITES

Certaines activités peuvent être autorisées sous réserve de l'accord préalable de l'employeur territorial.

Il s'agit notamment :

Des activités accessoires à caractère
culturel, sportif, artistique ou de formation



De certaines activités
d'expertise ou de conseil



De la création ou reprise d'entreprise



Dans des conditions strictement
encadrées et limitées dans le temps



À l'inverse, demeurent interdites :

Les activités portant atteinte à la neutralité, à
l'indépendance ou à la dignité des fonctions



Toute activité privée lucrative
exercée sans autorisation préalable



Celles créant un conflit d'intérêts
avec les missions exercées



Les activités incompatibles avec les
obligations de service ou le temps de
travail



LE RÔLE CENTRAL DE L'EMPLOYEUR TERRITORIAL

Les décrets réaffirment la responsabilité de l'employeur territorial dans l'appréciation des demandes de cumul.

Il lui appartient :

- d'examiner la compatibilité de l'activité envisagée avec les fonctions exercées,
- de vérifier l'absence de conflit d'intérêts,
- de s'assurer que l'activité accessoire ne porte pas atteinte au bon fonctionnement du service,
- de formaliser sa décision par écrit (autorisation, refus ou retrait).

L'autorisation n'est jamais définitive : elle peut être retirée à tout moment si les conditions ne sont plus réunies.

POINTS DE VIGILANCE POUR LES COLLECTIVITÉS

La gestion du cumul d'activités appelle une attention particulière sur plusieurs points :

- la traçabilité des demandes et des décisions,
- le respect des délais et des procédures,
- la cohérence des décisions au sein de la collectivité,
- l'information claire des agents sur leurs obligations.

Un accompagnement juridique est souvent nécessaire pour sécuriser les situations les plus complexes et éviter tout risque contentieux.

Références juridiques

**Code général de la fonction publique (principes
déontologiques et cumul d'activités)**

Décret n°2017-105 du 27 Janvier 2017 modifié

Décret 2025-1169 du 5 Décembre 2025

BON À SAVOIR

QUESTIONS FRÉQUENTES DES AGENTS

Puis-je exercer une activité en plus de mon emploi public ?
Oui, sous réserve du respect du cadre réglementaire. Certaines activités sont autorisées, d'autres nécessitent une autorisation préalable de l'employeur.

Dois-je informer ma collectivité ?
Oui. Toute activité accessoire ou privée susceptible d'entrer dans le champ du cumul doit être portée à la connaissance de l'employeur.

Qu'est-ce qui change pour la disponibilité pour convenances personnelles ?
Depuis le 7 décembre 2025, les règles de renouvellement de la disponibilité pour convenances personnelles ont évolué. Jusqu'à présent, un agent souhaitant renouveler sa disponibilité au-delà d'une première période de cinq ans devait obligatoirement réintégrer son administration pendant au moins dix-huit mois consécutifs.

 Cette obligation est supprimée.

Désormais, le renouvellement de la disponibilité pour convenances personnelles peut être accordé sans réintégration préalable, dans la limite de la durée maximale prévue par les textes.



FLASH 57/2025
DISPONIBILITÉ POUR
CONVENANCES PERSONNELLES

FOCUS JURIDIQUE/RH

LE RECLASSEMENT DES AGENTS : UN OUTIL ESSENTIEL DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Face aux situations d'invalidité physique ou médicale, le reclassement constitue un levier majeur pour concilier protection de la santé des agents et continuité du service public. Loin d'être une simple procédure administrative, il s'inscrit dans une démarche globale de sécurisation des parcours professionnels et de responsabilité employeur.

RECLASSEMENT ET RÉINTÉGRATION D'ACTIVITÉ : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le reclassement intervient lorsqu'un agent est reconnu inapte, de manière temporaire ou définitive, à l'exercice de ses fonctions. Il vise à lui permettre de poursuivre son activité professionnelle dans un autre emploi compatible avec son état de santé.

Le reclassement peut prendre plusieurs formes :



Affectation sur un autre poste au sein de la collectivité



Accès à un emploi d'un autre cadre d'emplois



Aménagement ou adaptation du poste existant lorsque cela est possible

La réintégration d'activité, quant à elle, concerne les agents ayant connu une interruption de fonctions (congé longue maladie, longue durée, disponibilité d'office) et dont l'état de santé permet une reprise, parfois progressive ou aménagée.



FLASH 40/2025 PERIODE DE RECLASSEMENT

UN CADRE RÉGLEMENTAIRE STRUCTURANT

Le reclassement n'est pas une option laissée à l'appréciation de l'employeur : il constitue une obligation légale, dès lors que l'agent est reconnu inapte à son poste.

La procédure repose notamment sur :

- l'avis du conseil médical,
- la recherche active et loyale de solutions de reclassement,
- la prise en compte des compétences, qualifications et capacités restantes de l'agent.

L'employeur doit démontrer qu'il a mis en œuvre tous les moyens raisonnables pour proposer un poste compatible, y compris par des actions de formation ou d'adaptation.



JURISPRUDENCES RÉCENTES : UNE EXIGENCE RENFORCÉE

La jurisprudence rappelle régulièrement que l'obligation de reclassement est une obligation de moyens renforcée.

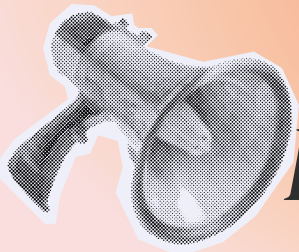
Les juridictions sanctionnent les collectivités lorsque :

- la recherche de reclassement est insuffisante ou formelle,
- les propositions ne tiennent pas compte des restrictions médicales,
- l'agent n'a pas été associé à la démarche.

À l'inverse, une procédure rigoureuse, tracée et accompagnée permet de sécuriser juridiquement les décisions, y compris en cas d'impossibilité de reclassement.

BON À SAVOIR

Dans un arrêt du 7 février 2005, la Cour administrative d'appel de Versailles rappelle que l'obligation de reclassement qui pèse sur les employeurs publics est une obligation de moyens et non de résultat (CAA Versailles, 7 févr. 2025, n° 23VE01296).



INTERVIEW

Parcours type d'un agent reclassé

Pouvez-vous expliquer brièvement dans quel contexte votre état de santé a rendu votre poste initial difficile ou impossible à exercer ?

En juillet 2022, alors que j'étais en poste à la crèche de Porticcio, j'ai été victime d'une épicondylite sévère (inflammation douloureuse du tendon du coude) qui rendait impossible toute manipulation ou effort physique. Cette pathologie, survenue brutalement, m'empêchait de reprendre mon emploi d'adjoint technique à la crèche : impossible de soulever les enfants, de préparer les activités, etc. J'ai dû consulter mon médecin traitant et entamer un arrêt de travail prolongé afin de suivre une rééducation.

Comment s'est déroulée la phase médicale (avis du médecin / conseil médical) et comment avez-vous été accompagnée à ce moment-là ?

À la suite de mon arrêt de travail, au bout de six mois, j'ai été convoquée devant le médecin expert, puis la médecine du travail et enfin le conseil médical afin de statuer sur la justification de mes arrêts successifs et sur une éventuelle reconnaissance de maladie professionnelle. J'ai été représentée par les syndicats du personnel lors de ces audiences cruciales, ce qui m'a permis de mieux comprendre la procédure administrative, d'être informée et de défendre efficacement mon dossier. Après examen de mes symptômes

persistants et du lien direct avec mon activité professionnelle impliquant des gestes répétitifs, ma maladie a finalement été reconnue comme maladie professionnelle.

Quelles solutions ont été envisagées pour vous permettre de poursuivre votre activité professionnelle (adaptation, changement de poste, formation...) ?

Après la reconnaissance de mon épicondylite comme maladie professionnelle, mon employeur m'a proposé un reclassement professionnel en tant qu'adjointe administrative.



Avez-vous bénéficié d'un aménagement de poste, d'une formation ou d'un changement de fonctions ? Si oui, lesquels ?

Mon employeur m'a proposé ce reclassement, adapté à mes limitations physiques, avec la mise en place d'une Période de Préparation au Reclassement (PPR). Cette période, qui a duré un an, m'a permis de me former à mon nouveau poste. Pendant cette année, j'ai bénéficié de formations spécifiques en accueil afin de maîtriser les interactions avec le public, ainsi qu'en informatique pour renforcer mes compétences numériques, essentielles à ce poste administratif. Ces formations ont consolidé mon autonomie et facilité mon intégration.

Comment la proposition de reclassement vous a-t-elle été présentée et comment l'avez-vous vécue ?

Avant mon reclassement, j'ai eu un rendez-vous avec ma directrice afin qu'elle m'explique le déroulement de ma Période de Préparation au Reclassement (PPR). Elle m'a présenté les objectifs de cette phase préparatoire : identification des besoins en formation, planification d'un calendrier adapté à mon état de santé (avec des horaires aménagés), présentation du service ainsi que de mon futur poste.

En quoi votre poste actuel est-il compatible avec votre état de santé ?

Mon poste actuel me convient mieux, car il me sollicite beaucoup moins

physiquement que l'ancien. Ce rôle, axé sur les tâches administratives, l'accueil et l'informatique, évite les gestes répétitifs qui avaient aggravé mon épicondylite. Je ressens moins de fatigue et de douleurs au coude, ce qui améliore nettement ma qualité de vie au quotidien.

Une période d'adaptation a-t-elle été mise en place lors de votre arrivée sur ce nouveau poste ?

La Période de Préparation au Reclassement (PPR) a été une étape clé de mon parcours après la reconnaissance de mon épicondylite comme maladie professionnelle. Elle m'a permis d'aborder sereinement ma prise de poste et de gagner en confiance dans mes nouvelles fonctions.

Avez-vous été accompagnée dans la durée (hiérarchie, ressources humaines, médecine du travail...) et des ajustements ont-ils été nécessaires ?

Pendant ma maladie, les syndicats du personnel m'ont représentée avec efficacité devant le conseil médical, défendant mon dossier pour obtenir la reconnaissance en maladie professionnelle. Leur expertise et leur présence rassurante ont été déterminantes pour surmonter ces étapes administratives complexes. Pour mon reclassement, ma hiérarchie m'a guidée pas à pas : rendez-vous explicatifs avec la directrice concernant la période préparatoire, suivi personnalisé durant la PPR, aménagement des horaires et formations adaptées. Cet

accompagnement bienveillant a facilité ma transition vers un poste moins physique, qui me convient parfaitement aujourd'hui.

Avec le recul, comment vous sentez-vous aujourd'hui dans votre parcours professionnel ?

Quel message souhaiteriez-vous transmettre à d'autres agents ou à des collectivités confrontés à une situation similaire ?

Cette période de deux ans a été difficile sur le plan professionnel, car elle m'a confrontée à une incapacité temporaire dans mon métier ainsi qu'à une procédure administrative longue et complexe. Cependant, aujourd'hui, je suis ravie de mon nouveau poste d'adjointe administrative, qui marque l'aboutissement positif de mon parcours après la maladie. Tout reclassement apporte de nouvelles connaissances et de nouvelles opportunités. Comme le dit le proverbe : « Après la pluie vient le beau temps. » Merci de m'avoir permis de partager mon histoire.

Véronique GRIMIGNI, agent administratif,
C.C.A.S de Grosseto-Prugna

PRÉVENTION

USURE PROFESSIONNELLE : PRÉVENIR PLUTÔT QUE RÉPARER

L'usure professionnelle constitue aujourd'hui un enjeu majeur pour les collectivités territoriales. Elle résulte d'une exposition prolongée à des contraintes physiques, organisationnelles ou environnementales, susceptibles d'altérer durablement la santé des agents.

Dans un contexte d'allongement des carrières, la prévention devient un levier essentiel pour garantir le maintien dans l'emploi et la qualité du service public.

LES SPÉCIFICITÉS DE LA FILIÈRE TECHNIQUE

La filière technique est particulièrement concernée par l'usure professionnelle. Les agents exercent des missions souvent exigeantes physiquement, réalisées en extérieur, avec des contraintes liées aux conditions climatiques, aux horaires décalés ou à l'urgence des interventions.

Ces métiers, indispensables au fonctionnement des collectivités, exposent les agents à des risques accrus de troubles musculo-squelettiques, de fatigue chronique et de pathologies liées à la pénibilité. La prévention de l'usure dans cette filière nécessite donc une attention renforcée et des actions adaptées aux réalités du terrain.

UNE EXPOSITION MARQUÉE AUX RISQUES PHYSIQUES

Les agents techniques sont confrontés à de nombreux facteurs de risques :

- manutentions manuelles répétées,
- postures contraignantes ou prolongées,
- vibrations, bruit, intempéries,
- utilisation d'outils et de machines,
- exposition à des substances dangereuses.

Lorsque ces expositions se cumulent dans le temps, elles peuvent entraîner une dégradation progressive de l'état de santé, parfois irréversible. L'enjeu est alors d'agir en amont, avant l'apparition des premières limitations fonctionnelles.

L'USURE PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Dans la fonction publique territoriale, l'usure professionnelle ne se limite pas à la notion de pénibilité. Elle recouvre l'ensemble des situations dans lesquelles les capacités physiques ou psychiques d'un agent diminuent au fil du temps, sans pour autant relever immédiatement de l'inaptitude médicale.

Reconnaître l'usure professionnelle, c'est accepter qu'un agent puisse, à un moment de sa carrière, ne plus être en mesure d'exercer ses missions dans les mêmes conditions. Cette reconnaissance ouvre la voie à des mesures d'adaptation, d'évolution ou de reconversion, avant que la situation ne devienne critique.



LE RÔLE DE L'EMPLOYEUR TERRITORIAL ET DU CDG

L'employeur territorial joue un rôle central dans la prévention de l'usure professionnelle. Il lui revient notamment de :

- évaluer les risques professionnels et mettre à jour le document unique,
- adapter les postes et l'organisation du travail,
- former et informer les agents,
- anticiper les parcours professionnels.



FLASH 44/2025 DUERP

Le Centre de gestion de la Corse-du-Sud accompagne les collectivités à chaque étape : appui méthodologique, conseils en prévention, actions de sensibilisation, accompagnement des situations individuelles complexes. Cette action partenariale permet d'inscrire la prévention dans une démarche durable et structurée.



Base documentaire



BONNES PRATIQUES

PRÉVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE

Identifier les postes à risque dès l'élaboration ou la mise à jour du DUERP.

- Adapter les postes de travail (ergonomie, aides à la manutention, outils adaptés).
- Former régulièrement les agents aux gestes et postures et à l'utilisation du matériel.
- Aménager l'organisation du travail (rotation des tâches, pauses, horaires adaptés).
- Anticiper les parcours professionnels en travaillant sur les secondes parties de carrière.
- Associer les acteurs de la prévention : encadrement, agents, médecin du travail, assistant ou conseiller de prévention.

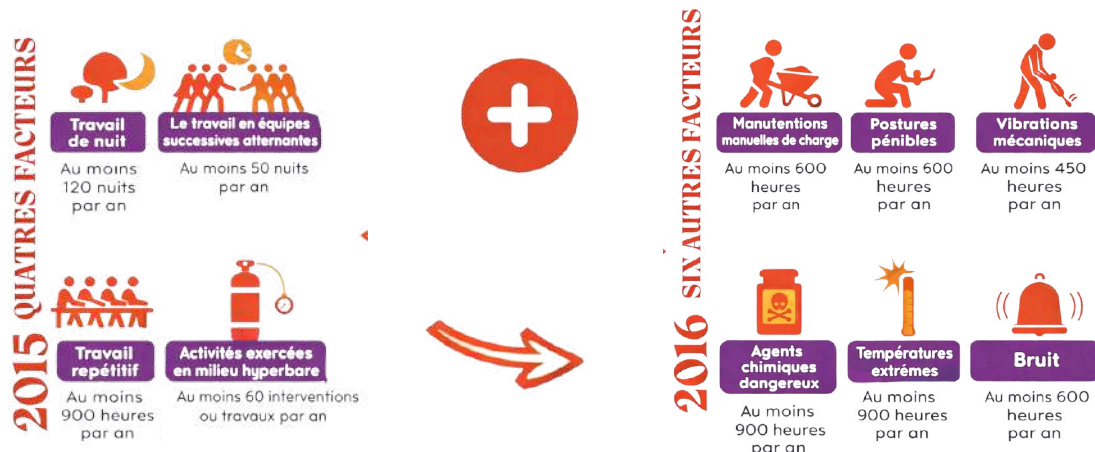
S'appuyer sur l'accompagnement du CDG pour bénéficier d'un appui technique et réglementaire

SANTÉ AU TRAVAIL

Quels leviers pour aménager le temps de travail dans les collectivités ?

Le cadre réglementaire permet toutefois d'aménager le temps de travail afin de mieux prendre en compte ces contraintes. Conformément au **décret n°2001-625 du 12 juillet 2001** et au **décret n°2000-815 du 25 août 2000**, l'organe délibérant d'une collectivité peut, après avis du comité social territorial (CST), réduire la durée annuelle de travail. Cette possibilité vise notamment les situations impliquant du travail de nuit, le dimanche, des horaires décalés, le travail en équipes ou des missions particulièrement pénibles ou dangereuses.

Les seuils associés aux facteurs de pénibilité : dix facteurs de pénibilité sont réglementairement définis



Les postures pénibles ou positions forcées des articulations

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules ou positions accroupies ou à genoux ou positions du torse en torsion à 30 degrés ou positions du torse fléchi à 45 degrés		900 heures par an

Le travail répétitif

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		900 heures par an

La manutention manuelle de charges

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
Manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2	Lever ou porter	Charge unitaire de 15 kilogrammes	600 heures par an
	Pousser ou tirer	Charge unitaire de 250 kilogrammes	
	Déplacement du travailleur avec la charge ou prise de la charge au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules	Charge unitaire de 10 kilogrammes	
	Cumul de manutentions de charges	7,5 tonnes cumulées par jour	120 jours par an



FOCUS

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ DANS LA FILIÈRE TECHNIQUE

Les agents de la filière technique interviennent quotidiennement dans des environnements à risques. La prévention en matière d'hygiène et de sécurité constitue donc un levier essentiel pour protéger la santé des agents, limiter les accidents du travail et garantir des conditions d'exercice conformes aux exigences réglementaires.

LES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI)

Les équipements de protection individuelle sont destinés à protéger les agents contre les risques résiduels, lorsque ceux-ci ne peuvent être évités ou suffisamment réduits par des mesures de prévention collective.

Selon les missions exercées, les EPI peuvent comprendre notamment :



Casques, gants, lunettes ou visières de protection



Chaussures ou bottes de sécurité



Vêtements haute visibilité



Protections auditives ou respiratoires

La mise à disposition des EPI relève de la responsabilité de l'employeur. Ceux-ci doivent être adaptés aux risques, conformes aux normes en vigueur, entretenus régulièrement et remplacés si nécessaire. L'agent a quant à lui l'obligation de les utiliser conformément aux consignes données.



FLASH 22/2025
SUBVENTION ACHAT MATERIEL EPI

COLLECTE DES DÉCHETS : DES RISQUES SPÉCIFIQUES

Les activités liées à la collecte et au traitement des déchets exposent les agents à des risques professionnels particuliers, parmi lesquels :



Troubles musculo-squelettiques liés à la manutention répétée



Risques de coupures, piqûres ou blessures



Exposition à des agents biologiques



Risques routiers et de circulation



Nuisances sonores et vibratoires

La prévention passe par une organisation du travail adaptée, l'utilisation d'équipements appropriés, la formation des agents et une vigilance constante sur le respect des consignes de sécurité.

RESPONSABILITÉ DES AGENTS ET CADRE JURIDIQUE

En matière d'hygiène et de sécurité, l'autorité territoriale est soumise à une obligation générale de sécurité. Cette obligation découle notamment :

- des **articles L.4121-1 et suivants du Code du travail**, rendus applicables à la fonction publique territoriale
- du **décret n°85-603 du 10 juin 1985** relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
- des dispositions du **Code général de la fonction publique** relatives aux obligations des agents publics

L'employeur doit ainsi prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents : évaluation des risques, mise en œuvre d'actions de prévention, formation, organisation adaptée du travail et fourniture des équipements de protection individuelle. Toutefois, la prévention ne repose pas exclusivement sur l'employeur. Conformément à **l'article L.4122-1 du Code du travail**, chaque agent doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou omissions au travail. À ce titre, l'agent est tenu de :

- respecter les consignes et instructions données par l'autorité territoriale et l'encadrement
- utiliser correctement les équipements de protection individuelle mis à sa disposition
- ne pas neutraliser ou détourner les dispositifs de sécurité ;
- signaler toute situation de travail présentant un danger grave ou imminent



Le port des EPI, lorsqu'ils sont fournis et adaptés aux risques identifiés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), constitue une obligation professionnelle et non une simple recommandation. Le non-respect des règles de sécurité, le refus de porter les équipements obligatoires ou tout comportement exposant volontairement l'agent ou ses collègues à un risque peuvent caractériser un manquement aux obligations professionnelles prévues par le Code général de la fonction publique.

Selon la gravité des faits, ces manquements sont susceptibles d'entraîner :

- une procédure disciplinaire
- une mise en cause de la responsabilité administrative de l'agent
- voire, dans certaines situations, une responsabilité pénale

La sécurité au travail repose donc sur une responsabilité juridiquement encadrée et partagée :

- l'employeur organise et met en œuvre la prévention
- l'encadrement veille à l'application des règles
- l'agent est tenu de s'y conformer strictement

Références juridiques

Code du travail art.L4121-1 et art.L 4122-1

Décrets n°85-603 du 10 Juin 1985

Code général de la fonction publique

TECHNIQUE

LES OBLIGATIONS RÉGLEMENTAIRES

L'employeur territorial est tenu de garantir la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des agents placés sous son autorité. À ce titre, il doit notamment :

- évaluer les risques professionnels et mettre à jour le document unique (DUERP)
- mettre en œuvre des actions de prévention adaptées
- informer et former les agents aux risques auxquels ils sont exposés
- fournir gratuitement les EPI nécessaires
- veiller au respect des règles d'hygiène et de sécurité

Le Centre de gestion accompagne les collectivités dans la mise en conformité réglementaire et dans le déploiement de démarches de prévention adaptées aux spécificités de la filière technique.

Assurer l'hygiène et la sécurité dans la filière technique, c'est protéger les agents, prévenir les accidents et garantir un service public de qualité.



FLASH 45/2025 PPR

FLASH 46/2025 RSST



BON À SAVOIR

- ✓ **Obligation générale de sécurité** : l'autorité territoriale est responsable de la protection de la santé et de la sécurité des agents (Code du travail applicable à la FPT).
- ✓ **Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** : obligatoire dans chaque collectivité, il doit être mis à jour au moins une fois par an et lors de toute modification importante des conditions de travail.
- ✓ **Équipements de protection individuelle (EPI)** : ils doivent être fournis gratuitement par l'employeur, adaptés aux risques encourus et conformes aux normes en vigueur.
- ✓ **Information et formation des agents** : les agents doivent être informés des risques auxquels ils sont exposés et formés aux règles d'hygiène et de sécurité.
- ✓ **Suivi médical et prévention** : les agents bénéficient d'un suivi par la médecine de prévention, en lien avec les actions de prévention menées par l'employeur.
- ✓ **Le Centre de gestion accompagne les collectivités** dans l'application de ces obligations et dans la sécurisation de leurs pratiques.

**AVEZ-VOUS
MIS À JOUR
VOTRE F3SCT ?**





INTERVIEW

Marie-Antoinette NICOLAÏ,
agent technique, Mairie d'Alata.

Reprendre le travail grâce au temps partiel thérapeutique

Pouvez-vous nous expliquer dans quel contexte vous avez bénéficié d'un temps partiel thérapeutique ?

Suite à un arrêt maladie d'une durée d'un an, je ne pouvais pas reprendre mon activité à temps plein. Sur les conseils de mon médecin, une reprise à temps partiel thérapeutique a été mise en place. Cela m'a permis de reprendre progressivement mon activité, dans des conditions compatibles avec mon état de santé.

Comment s'est organisée cette reprise au sein de votre collectivité ?

La reprise s'est faite grâce aux échanges entre mon médecin et ma hiérarchie. Ensemble, ils ont pu organiser une reprise progressive et sécurisée, à la fois pour moi et pour mes collègues.

Votre organisation de travail a-t-elle été adaptée ?

Oui, mon temps de travail a été ajusté et certaines tâches ont été réorganisées afin de limiter la fatigue. Cela m'a permis de continuer à exercer mon activité professionnelle tout en respectant mes capacités du moment.

Quels bénéfices avez-vous retirés de cette reprise progressive ?

Cette reprise m'a permis de retrouver mes repères professionnels sans précipitation. Elle m'a aidé à préserver ma santé, à éviter une rechute et à retrouver progressivement un bon moral.

Quel message souhaiteriez-vous adresser aux agents qui pourraient être concernés par ce dispositif ?

Je conseillerais à toute personne à qui l'on propose un mi-temps thérapeutique de ne pas hésiter à s'engager dans cette démarche. Elle permet de reprendre le travail progressivement tout en préservant sa santé.

Aménagement du temps de travail et adaptation des postes

L'organisation du travail constitue un levier essentiel de prévention de l'usure professionnelle et de maintien durable dans l'emploi. En adaptant les conditions d'exercice aux capacités des agents, l'employeur territorial contribue à préserver leur santé tout en sécurisant la continuité du service public.

Des aménagements possibles et adaptés.

Les collectivités disposent de plusieurs marges de manœuvre pour adapter l'organisation du travail aux contraintes physiques, psychiques ou médicales rencontrées par les agents.

Ces aménagements peuvent porter notamment sur :

- la modulation des horaires (horaires variables, allègement de certaines plages horaires)
- l'adaptation des cycles de travail
- la réduction ou la réorganisation de certaines tâches pénibles
- la mise à disposition d'équipements ou d'outils adaptés

Ces mesures doivent être envisagées de manière individualisée, en lien avec les besoins du service et la situation de l'agent.

Prendre en compte l'usure professionnelle

L'usure professionnelle résulte souvent d'une exposition prolongée à des contraintes physiques, organisationnelles ou psychosociales. La prise en compte de cette réalité implique une analyse régulière des postes et des conditions de travail, notamment pour les métiers les plus exposés. Anticiper les effets de l'usure permet d'éviter des situations de rupture professionnelle et favorise le maintien en activité des agents en fin de carrière ou fragilisés.

Le temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique constitue un dispositif clé dans le cadre du retour ou du maintien dans l'emploi après un arrêt de travail pour raison de santé. Il permet à l'agent de reprendre son activité de manière progressive, tout en bénéficiant d'un accompagnement médical. Mis en place sur avis médical, ce dispositif contribue à sécuriser la reprise, à prévenir les rechutes et à favoriser une réadaptation durable au poste de travail.

Une adaptation progressive des missions

Lorsque l'état de santé de l'agent le nécessite, une adaptation progressive des missions peut être envisagée. Celle-ci peut prendre la forme : d'une diminution temporaire de certaines tâches d'un recentrage sur des missions moins contraignantes d'une évolution vers de nouvelles fonctions compatibles avec les capacités de l'agent. Cette démarche s'inscrit dans une logique de parcours professionnel et nécessite une concertation étroite entre l'agent, l'employeur, le service de médecine préventive et le cas échéant, le Centre de gestion.

L'ACTION DU CDG2A

Accompagner les collectivités face aux situations complexes



Face à la diversité et à la complexité des situations rencontrées par les collectivités territoriales, le CDG2A se positionne comme un partenaire de proximité. Son action vise à sécuriser les décisions des employeurs publics tout en favorisant le maintien dans l'emploi et la protection de la santé des agents.



UN CONSEIL STATUTAIRE SÉCURISÉ

Le CDG2A accompagne les collectivités dans l'analyse et l'application du cadre statutaire de la fonction publique territoriale. Cet appui permet d'éclairer les employeurs sur les droits et obligations des agents, notamment en matière de congés pour raison de santé, d'aptitude, d'inaptitude ou de mobilité professionnelle.

Grâce à un conseil personnalisé, les collectivités peuvent prendre des décisions conformes à la réglementation en vigueur et adaptées à chaque situation individuelle.

L'ACCOMPAGNEMENT DU RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

Lorsqu'un agent est déclaré inapte à ses fonctions, le CDG2A intervient aux côtés de la collectivité pour construire des solutions de reclassement adaptées. Cet accompagnement peut inclure :



Analyse du parcours professionnel et des compétences de l'agent



Identification de postes compatibles avec son état de santé



Appui à la mise en œuvre des procédures réglementaires de reclassement

Cette démarche vise à favoriser le maintien dans l'emploi tout en sécurisant juridiquement la collectivité.

PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

Le CDG2A joue un rôle central dans le déploiement des politiques de prévention et de santé au travail. À ce titre, il accompagne les employeurs territoriaux dans :



L'évaluation des risques professionnels



Le suivi médical et les actions de maintien dans l'emploi



La mise à jour du document unique (DUERP)



La prévention de l'usure professionnelle et des risques psychosociaux

Ces actions s'inscrivent dans une logique de prévention durable et d'amélioration des conditions de travail.

UN APPUI JURIDIQUE ET RH AU QUOTIDIEN

Au-delà des situations individuelles, le CDG2A propose un appui transversal en matière juridique et de ressources humaines. Cet accompagnement permet aux collectivités de sécuriser leurs pratiques RH, d'anticiper les évolutions réglementaires et de gérer plus sereinement les situations sensibles ou complexes. Par son expertise et sa connaissance du terrain, le CDG2A contribue à renforcer la qualité du dialogue social et la continuité du service public local.



FLASH 30/2025 F3SCT



INFO MÉDECINE DU TRAVAIL

Le CDG 2A déploie une nouvelle mission pour accompagner les collectivités. Préserver la santé des agents, améliorer les conditions de travail et accompagner les employeurs territoriaux dans leurs obligations : tels sont les objectifs de la nouvelle mission de médecine du travail mise en place par le Centre de gestion de la Fonction publique territoriale de la Corse-du-Sud (CDG 2A).

À travers ce dispositif, le CDG 2A souhaite proposer aux collectivités du territoire un service structuré, mutualisé et de proximité, afin de renforcer la prévention des risques professionnels et la santé au travail au sein de la fonction publique territoriale.

LA SANTÉ AU TRAVAIL : UN ENJEU MAJEUR POUR LES COLLECTIVITÉS

Les agents territoriaux exercent leurs missions dans des environnements professionnels variés, parfois exposés à des contraintes physiques, organisationnelles ou psychosociales. Dans ce contexte, la médecine du travail constitue un outil essentiel pour prévenir les risques professionnels et garantir un suivi médical adapté tout au long de la carrière des agents. Cette mission s'inscrit dans le cadre du **Décret n°85-605 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail dans la fonction publique territoriale** et du **Code général de la fonction publique**, qui prévoient l'obligation pour les employeurs territoriaux d'assurer la surveillance médicale de leurs agents.

UNE OFFRE DE SERVICE COMPLÈTE ET MUTUALISÉE

Avec la mise en place de cette mission, le CDG 2A proposera aux collectivités un accompagnement global en matière de santé et de prévention au travail. Le service de médecine préventive permettra notamment :



Surveillance médicale des agents



Conseil aux employeurs



Évaluation des risques professionnels



Accompagnement des actions de prévention et du maintien dans l'emploi



Travail en collaboration avec les acteurs de la prévention

PRÉVENIR PLUTÔT QUE SUBIR

Au-delà du suivi médical des agents, la médecine du travail constitue un levier essentiel pour développer une véritable culture de prévention au sein des collectivités.

Elle contribue notamment à :



Analyse du travail



Prévention TMS & RPS



Organisation du travail



Accompagnement professionnel

Cette approche permet à la fois de sécuriser les parcours professionnels des agents et d'améliorer durablement la qualité du service public.

À RETENIR

Chaque collectivité territoriale doit assurer le **suivi médical de ses agents**. Pour répondre à cette obligation, elle peut :

- soit mettre en place son **propre service de médecine du travail**
- soit **adhérer au service mutualisé proposé par le Centre de gestion**

La création de cette mission permettra aux collectivités, notamment les plus petites **d'accéder plus facilement à un service de santé au travail structuré et adapté à leurs besoins**.

Le Centre de gestion assure notamment :

- l'organisation du suivi médical des agents ;
- le conseil aux collectivités en matière de prévention ;
- l'appui aux démarches de maintien dans l'emploi ;
- la participation à l'amélioration des conditions de travail.

En développant cette nouvelle mission, le CDG 2A confirme sa volonté de **placer la santé et le bien-être des agents au cœur de l'action publique territoriale**.

Les **modalités d'adhésion et de fonctionnement de ce service seront prochainement précisées** et communiquées aux collectivités du territoire.

ZOOM TERRAIN

RETOURS D'EXPÉRIENCES DE COLLECTIVITÉS

Les démarches de prévention de l'usure professionnelle et de maintien dans l'emploi prennent tout leur sens lorsqu'elles s'appuient sur des situations vécues. À travers ces retours d'expériences, des collectivités témoignent de solutions concrètes mises en œuvre avec l'appui du CDG2A.



ADAPTATION DES POSTES TECHNIQUES

Dans une commune de taille moyenne, plusieurs agents de la filière technique présentaient des troubles musculo-squelettiques liés à des gestes répétitifs et au port de charges lourdes. Une analyse des postes a permis d'identifier des pistes d'amélioration : réorganisation des tâches, acquisition de matériels ergonomiques et ajustement des horaires.

Ces adaptations ont contribué à réduire la pénibilité du travail, à limiter les arrêts de travail et à améliorer durablement les conditions d'exercice des agents.



PRÉVENIR L'INAPTITUDE PLUTÔT QUE LA SUBIR

Face à des absences répétées pour raisons de santé, une collectivité a engagé une démarche préventive en lien avec la médecine du travail et le service prévention du CDG2A. Des aménagements temporaires de poste et un accompagnement individualisé ont été proposés aux agents concernés.

Cette anticipation a permis d'éviter plusieurs situations d'inaptitude définitive, tout en maintenant les agents dans des fonctions compatibles avec leurs capacités.



UN MAINTIEN DANS L'EMPLOI RÉUSSI

Dans un établissement public, un agent déclaré inapte à son poste initial a pu bénéficier d'un reclassement progressif. Accompagné par le CDG2A, l'employeur a identifié un poste adapté, assorti d'une formation et d'un ajustement des missions.

Cette démarche concertée a permis à l'agent de retrouver une activité professionnelle pérenne, tout en sécurisant juridiquement la collectivité et en préservant la continuité du service public.

DOSSIER PSC

La mutuelle santé négociée entre la Mutuelle de la Corse et le CDG2A



La protection sociale complémentaire (PSC) constitue un enjeu majeur d'attractivité et de fidélisation des agents territoriaux. Conformément aux évolutions réglementaires, le CDG2A a négocié un contrat collectif de complémentaire santé avec la Mutuelle de la Corse, afin de proposer aux collectivités et à leurs agents une couverture adaptée, solidaire et sécurisée.



POURQUOI UN CONTRAT COLLECTIF ?

Le contrat collectif permet de mutualiser les risques et de garantir un accès équitable à une couverture santé de qualité. En s'appuyant sur une négociation portée par le CDG2A, les collectivités bénéficient d'un cadre juridique sécurisé et de garanties harmonisées.

Ce mode de contractualisation favorise également des conditions tarifaires plus avantageuses que des adhésions individuelles, tout en simplifiant la gestion administrative pour les employeurs territoriaux.

LES OBJECTIFS DE LA PSC

La mise en place d'une protection sociale complémentaire répond à plusieurs objectifs :

- renforcer la protection sociale des agents
- favoriser le maintien en bonne santé et la prévention
- améliorer l'attractivité de la fonction publique territoriale
- accompagner les collectivités dans la mise en conformité avec leurs obligations réglementaires.

La PSC s'inscrit ainsi comme un outil structurant de la politique de ressources humaines des employeurs publics locaux. Des avantages concrets pour les agents et les collectivités.

Pour les agents, le contrat collectif garantit une couverture santé adaptée à leurs besoins, avec des niveaux de garanties négociés et un cadre solidaire. Pour les collectivités, l'adhésion à ce dispositif permet de sécuriser leurs pratiques, de maîtriser les coûts et de proposer un avantage social attractif, sans complexité excessive de gestion.

En accompagnant les employeurs à chaque étape, le CDG2A joue pleinement son rôle de partenaire RH au service des territoires.

LES DIFFÉRENTES FORMULES "SANTÉ"



**Formule 1 :
Base**



**Formule 2 :
Essentielle**



**Formule 3 :
Equilibre**



**Formule 4 :
Confort**



**Formule 5 :
Supérieure**



**Formule 6 :
Maxi**



Deux acteurs engagés, une seule priorité : votre protection !
MNT et Mutuelle de la Corse unissent leurs expertises pour vous offrir une couverture fiable et adaptée.



OFFRES & TARIFS MENSUELS

Code	Formule	Adulte (€ / mois)	Enfant (€ / mois)
CG2A-1	Base	35,47 €	19,02 €
CG2A-2	Essentielle	55,56 €	28,92 €
CG2A-3	Équilibre	65,54 €	33,16 €
CG2A-4	Confort	82,13 €	36,91 €
CG2A-5	Supérieure	96,82 €	43,35 €
CG2A-6	Maxi	134,45 €	58,09 €



Pour le 3^{ème} enfant et les suivants, c'est offert !
Une aide concrète qui fait vraiment la différence pour les familles nombreuses.



1^{er} Juillet : Top départ !
Un déploiement organisé et adapté
avec les collectivités.

INTERVIEW

PSC Santé : que faut-il savoir ?

La protection sociale complémentaire (PSC) en matière de santé constitue désormais un élément structurant de la politique de ressources humaines des collectivités territoriales. Ce mode d'emploi a pour objectif d'apporter une lecture simple et pratique des principales règles à connaître.

Qui est concerné ?

La PSC santé concerne l'ensemble des agents territoriaux, qu'ils soient titulaires, stagiaires ou contractuels, dès lors qu'ils relèvent d'une collectivité ou d'un établissement public ayant adhéré au contrat collectif proposé par le CDG2A.

L'adhésion des agents au contrat est individuelle et repose sur le volontariat, sauf disposition contraire prévue par la collectivité.

Participation de l'employeur : Comment ça fonctionne ?

La réglementation prévoit une participation financière obligatoire de l'employeur public à la complémentaire santé de ses agents. Elle prévoit actuellement une participation minimale de 15€ par agent et par mois depuis le 1^{er} janvier 2026. Cette participation vise à améliorer l'accès à une couverture santé de qualité et à renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale. Les modalités exactes de participation (montant, conditions d'attribution) sont fixées par délibération de l'organe délibérant de la collectivité.

Quelles échéances prévoir ?

La mise en place de la PSC santé s'inscrit dans un calendrier réglementaire précis.

Les collectivités doivent anticiper les différentes étapes : information des agents, délibération, adhésion à la convention de participation et mise en œuvre effective du dispositif.

Le CDG2A accompagne les collectivités tout au long de ce processus afin de sécuriser les échéances et d'assurer une mise en place conforme.

L'adhésion, comment ça se passe ?

L'adhésion au contrat collectif négocié par le CDG2A s'effectue en plusieurs étapes :

- délibération de la collectivité autorisant l'adhésion à la convention de participation
- information des agents sur le dispositif et les garanties proposées
- adhésion individuelle des agents auprès de l'organisme assureur : la Mutuelle de la Corse.

Le CDG2A accompagne les collectivités dans les démarches et la mise en œuvre du dispositif. La Mutuelle de la Corse gère le contrat, aux côtés de la MNT, co-assureur dans le cadre d'un partenariat en groupement.

Corinne CASALONGA,
Chargée PSC au sein du CDG2A



Questions des agents

Suis-je obligé d'adhérer à la PSC santé proposée par ma collectivité ?

Non. L'adhésion au contrat collectif est individuelle et repose sur le volontariat, sauf disposition spécifique décidée par la collectivité.

Puis-je conserver ma mutuelle actuelle ?

Oui. Les agents peuvent choisir de conserver leur couverture santé individuelle s'ils le souhaitent, sous réserve des conditions fixées par la collectivité pour le versement de la participation employeur.

La participation de l'employeur est-elle automatique ?

La participation financière de l'employeur est accordée uniquement si la collectivité a délibéré en ce sens. Les modalités y sont précisées.

Questions des employeurs

La mise en place de la PSC santé est-elle obligatoire ?

Oui. La réglementation impose aux employeurs territoriaux de participer financièrement à la complémentaire santé de leurs agents. Cette perspective s'inscrit dans la continuité de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021, qui pose les bases de la participation obligatoire des employeurs publics à la protection sociale complémentaire. Pour le volet santé, elle prévoit actuellement une participation minimale de 15€ par agent et par mois, depuis le 1er janvier 2026. Cette participation devra couvrir un socle de garanties minimales incluant l'intégralité du ticket modérateur, le forfait journalier hospitalier, ainsi que des garanties renforcées pour les frais dentaires et d'optique.

Peut-on choisir un autre contrat que celui proposé par le CDG2A ?

Les collectivités peuvent, sous certaines conditions, choisir leur propre dispositif. Toutefois, l'adhésion à la convention de participation du CDG2A permet de bénéficier d'un cadre sécurisé et d'un accompagnement dédié.

Quels sont les avantages d'une convention de participation ?

Elle permet une mutualisation des risques, une maîtrise des coûts, une simplification administrative et une sécurisation juridique.

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC) : LES QUESTIONS LES PLUS POSÉES

La mise en place de la PSC suscite de nombreuses questions, tant du côté des agents que des employeurs territoriaux et des représentants du personnel. Cette foire aux questions apporte des réponses synthétiques aux interrogations les plus courantes.



FLASH 9/2025

PSC-FAQ

Questions des représentants du personnel

Le comité social territorial doit-il être consulté ?

Oui. La mise en place ou la modification d'un dispositif de PSC nécessite une information et une consultation du comité social territorial (CST).

Quel est le rôle des représentants du personnel ?

Les représentants du personnel participent à l'information des agents, veillent à l'équité du dispositif et contribuent au dialogue social autour de la protection sociale complémentaire.

Peut-on faire évoluer le dispositif dans le temps ?

Oui. Les garanties et les modalités de participation peuvent être réévaluées, dans le respect du cadre réglementaire et après consultation des instances compétentes.

CHIFFRES CLÉS - BILAN 2025

84

COLLECTIVITÉS
ADHÉRENTES À LA CNP

74%

ACCIDENTS DE TRAVAIL
CONCERNANT LA FILIÈRE
TECHNIQUE

90

ACCIDENTS DU TRAVAIL
RECENSÉS DANS LES
COLLECTIVITÉS ADHÉRENTES

611

INDEMNITÉS JOURNALIÈRES
RECENSÉS DANS LES
COLLECTIVITÉS ADHÉRENTES

03

AGENTS ACCOMPAGNÉS
DANS UNE DÉMARCHE DE
RECLASSEMENT

SANTÉ, RECLASSEMENT, PRÉVENTION : LES INDICATEURS

Les indicateurs constituent des outils essentiels pour objectiver les enjeux de santé au travail, d'usure professionnelle et de maintien dans l'emploi au sein des collectivités territoriales. Ils permettent également de mesurer l'impact des actions de prévention menées sur le terrain.

FILIÈRE TECHNIQUE : DES MÉTIERS PLUS EXPOSÉS

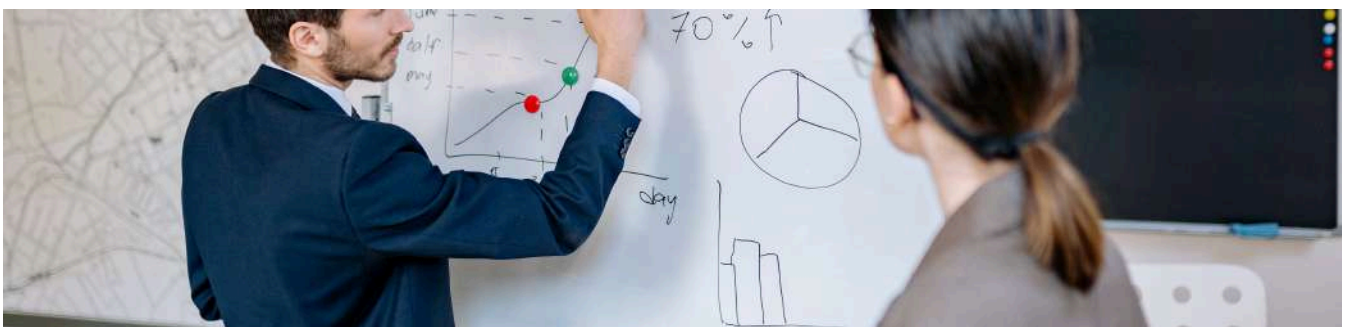
La filière technique concentre une part importante des agents exposés à des contraintes physiques : manutentions, postures pénibles, travail en extérieur ou utilisation de matériels spécifiques. Ces facteurs expliquent une fréquence plus élevée d'arrêts de travail et de situations d'inaptitude au sein de cette filière, en particulier en fin de carrière.

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET SITUATIONS D'INAPTITUDE

Les données recueillies mettent en évidence que les accidents du travail et les pathologies professionnelles restent une cause majeure d'absences prolongées. Les situations d'inaptitude, lorsqu'elles ne sont pas anticipées, peuvent conduire à des reclassements complexes, voire à des ruptures de parcours professionnel. Ces constats soulignent l'importance d'une détection précoce des fragilités.

DES ACTIONS DE PRÉVENTION EN PROGRESSION

Les actions de prévention déployées par les collectivités, avec l'appui du CDG2A, connaissent une montée en puissance. Évaluations des risques, aménagements de postes, sensibilisations et accompagnements individualisés contribuent à réduire la pénibilité et à favoriser le maintien dans l'emploi. Ces indicateurs confirment que la prévention constitue un investissement durable au service de la santé des agents et de la performance des services publics.





CNP : actions de prévention, permanences & réunions d'informations dans les collectivités

Les absences pour raison de santé connaissent une croissance importante, en particulier la hausse continue de la gravité des arrêts, sous l'effet notamment du vieillissement de la pyramide des âges. Les élus et les décideurs territoriaux sont directement concernés par les absences pour raison de santé car elles impactent la délivrance des missions de services publics. Une politique globale en santé et qualité de vie au travail face aux risques auxquels sont exposés les personnels, doit permettre de préserver la santé des agents et de maîtriser au mieux les absences au travail

Pour vous accompagner, CNP Assurances, dans le cadre du contrat groupe d'assurance statutaire mobilise des actions concrètes réalisées en complémentarité avec les équipes du CDG.

COMPRENDRE ET ANALYSER VOS ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ DE VOTRE COLLECTIVITÉ

Cartographier les sources de vulnérabilités au travail à partir d'une analyse statistique précise de vos absences pour raison de santé, avec des comparaisons proposées à des collectivités de taille équivalente, doit vous permettre d'identifier vos risques, première étape du management de vos risques. À tout moment de l'année, vous pouvez consulter votre « bilan des absences pour raison de santé » sur votre espace client. Vous y retrouverez les différents indicateurs tels que ceux relatifs à la gravité, la fréquence et l'exposition des absences, une répartition et une évolution sur 5 ans de l'absentéisme par nature d'arrêt,... Vous pouvez éditer à tout moment la liste des arrêts de votre collectivité.



ANTICIPER ET PRÉVENIR LES ARRÊTS DE TRAVAIL

Certains métiers de la Fonction publique territoriale sont particulièrement exposés aux différents facteurs de risque professionnel. Afin de vous accompagner dans la prévention des risques professionnels, assurer les meilleures conditions de travail à vos agents et maîtriser les absences pour raison de santé, nous avons consolidé différentes ressources et accompagnements en direction de certains de ces métiers et fonctions ressources de votre collectivité :

- L'accès à une offre de formation

Notre offre de formation est organisée autour de quatre grandes thématiques complémentaires, qui couvrent les principaux enjeux RH et de prévention rencontrés par les employeurs publics.

Dans le cadre de votre contrat, certaines de ces formations (format présentiel ou e-learning) sont prises en charge, rapprochez-vous des équipes du CDG

Management et accompagnement des équipes

Le rôle des encadrants est essentiel pour accompagner les équipes, prévenir les tensions et favoriser un fonctionnement collectif efficace.

Les formations de cette thématique permettent notamment de :

- développer les compétences managériales
- accompagner les parcours professionnels des agents
- gérer les situations difficiles ou conflictuelles
- favoriser l'intégration et le ré-accueil des agents
- soutenir les managers dans leur rôle au quotidien

Qualité de vie et conditions de travail (QVCT)

La qualité de vie et des conditions de travail constitue un levier majeur pour améliorer durablement les conditions d'exercice des agents et renforcer l'engagement au travail.

Les formations proposées permettent notamment de :

- structurer une démarche QVCT
- développer le dialogue autour du travail
- accompagner les transformations des organisations
- favoriser l'égalité professionnelle et l'inclusion
- prévenir les situations de violences, de harcèlement ou de discrimination

Prévention des risques professionnels

La prévention des risques professionnels est au cœur des obligations de l'employeur public et constitue un levier essentiel pour protéger la santé et la sécurité des agents.

Les formations de cette thématique permettent notamment de :

- construire ou actualiser le document unique d'évaluation des risques professionnels
- développer les compétences des acteurs de la prévention
- prévenir les risques physiques et l'usure professionnelle
- analyser les situations de travail
- structurer et piloter une démarche de prévention

Prévention des risques psychosociaux et santé au travail

Les risques psychosociaux représentent aujourd'hui un enjeu majeur pour les organisations publiques.

Les formations de cette thématique permettent notamment de :

- comprendre et prévenir les risques psychosociaux
- agir face aux situations de stress ou de mal-être au travail
- mieux communiquer et gérer les conflits
- prévenir les conduites addictives
- renforcer les capacités d'accompagnement des équipes

- Des supports de communication et d'information adaptés aux risques des collectivités territoriales, à destination de vos agents (livrets métiers, affiches, guides,...)



- Des observations terrain (par exemple, l'ergonomie des postes de travail) pour identifier les axes de travail envisageables

Après analyse de la demande par l'ergonome, un diagnostic de la situation de travail réelle d'un agent ou d'un service afin d'identifier les ressources et les contraintes ainsi que les améliorations pertinentes pour limiter l'exposition aux facteurs de risques physiques et psycho-sociaux pourra être réalisé.

ACCOMPAGNER VOS AGENTS EN DIFFICULTÉ

Lorsqu'un agent se trouve en arrêt de travail, il est **essentiel de suivre un parcours bien défini pour assurer une gestion optimale de la situation** tant pour l'agent que pour l'organisation. **De la gestion administrative de l'arrêt à la reprise du travail, en passant par l'accompagnement pendant l'arrêt, nos équipes sont à vos côtés pour vous conseiller dans les différentes actions à entreprendre à chaque étape**, afin de créer les conditions d'une gestion efficace et humaine des absences tout en préservant le bien-être des agents et la continuité des activités. Cette approche s'inscrit bien entendu dans une démarche plus globale de management du risque qui mobilise l'action préventive pour éviter la survenance de ces absences.

Différents dispositifs sont mobilisables en fonction des problématiques ou difficultés rencontrées :

- Les contre-visites et les expertises médicales

Pour vous éclairer sur la durée d'un arrêt de travail, la contre visite peut être déclenchée à tout moment. Les demandes de contre-visites médicales sont prises en charge immédiatement, dans le respect des textes en vigueur relatifs à la santé, à la déontologie et au secret médical. Un avis téléphonique vous est donné rapidement et est suivi des conclusions écrites, en toute confidentialité et dans le respect des règles du secret médical.

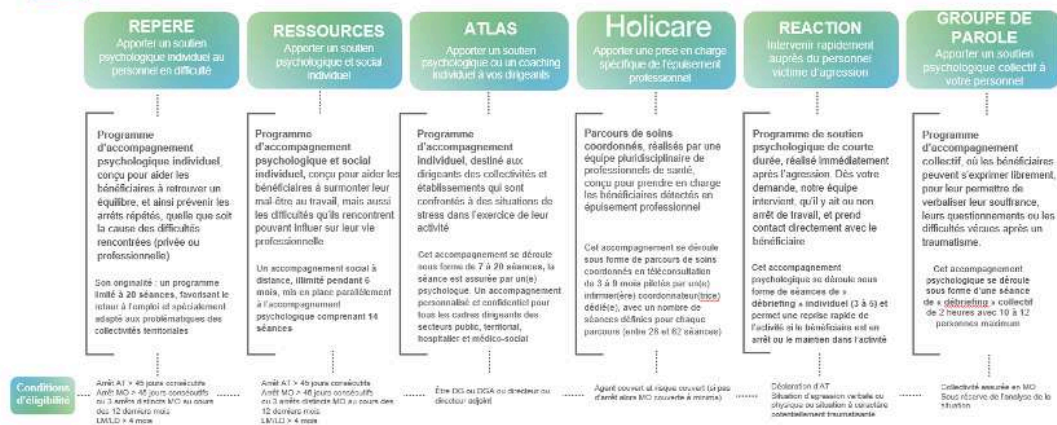
Les expertises médicales permettent d'aider la collectivité à prendre une décision sur l'imputabilité d'un événement, ou d'une rechute et à se positionner sur une reconnaissance de maladie professionnelle.

- Le recours contre tiers

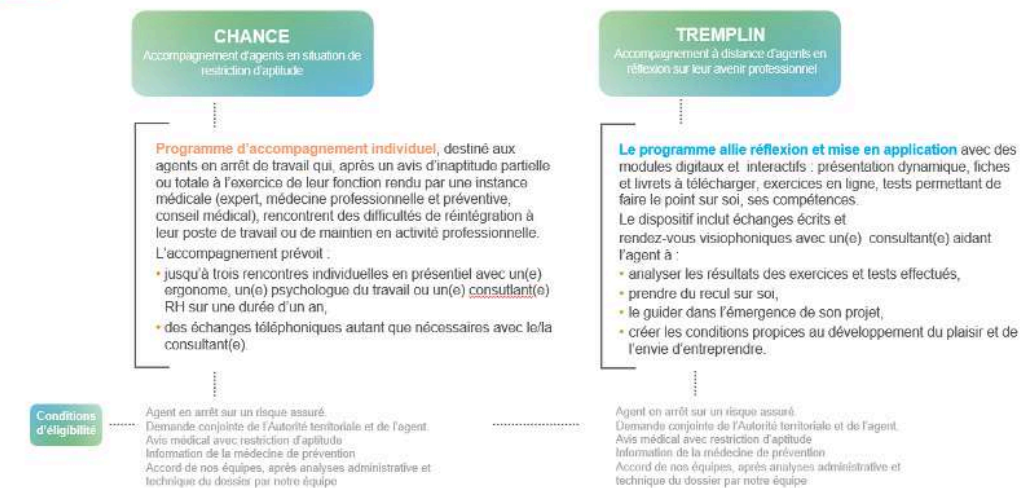
Le recours contre tiers est une procédure qui vous permet de récupérer les sommes restées à la charge de votre collectivité auprès de la compagnie assurant un tiers identifié et responsable d'un événement causé à l'un de vos agents.

La coordination de nos actions respectives du CDG et de CNP ASSURANCES renforce un enjeu majeur : prévenir et réduire les absences pour raison de santé et ainsi contribuer à la continuité du service public.

Notre offre de programmes d'accompagnement psychologique



Les programmes d'accompagnement à la suite d'une restriction d'aptitude



PRÉVENIR, ACCOMPAGNER, SÉCURISER : LE TRIO GAGNANT

CE QU'IL FAUT RETENIR POUR LES COLLECTIVITÉS

Face aux enjeux de santé au travail, d'usure professionnelle et de protection sociale complémentaire, les collectivités territoriales ont tout intérêt à adopter une approche globale, anticipée et sécurisée. Ce dossier met en lumière plusieurs principes clés à retenir.

ANTICIPER

L'anticipation est un levier essentiel pour prévenir les situations d'inaptitude et les ruptures de parcours professionnel. L'analyse des postes, la prise en compte de l'usure professionnelle et le suivi des agents les plus exposés permettent d'agir en amont, avant que les difficultés ne s'installent durablement.



PRÉVENIR

La prévention constitue un investissement durable. Évaluation des risques, actions de sensibilisation, amélioration des conditions de travail et développement d'une culture de prévention contribuent à préserver la santé des agents et à garantir la continuité du service public.



SÉCURISER JURIDIQUEMENT

La complexité du cadre réglementaire impose une vigilance constante. S'appuyer sur l'expertise du CDG2A permet aux collectivités de sécuriser leurs décisions, de respecter leurs obligations légales et de mettre en œuvre des dispositifs conformes, tant en matière de santé au travail que de protection sociale complémentaire.



Le CDG2A accompagne les collectivités à chaque étape, de la prévention à la gestion des situations complexes, en passant par le conseil statutaire, l'appui juridique et les ressources humaines.

Pour toute information complémentaire, les équipes du CDG2A se tiennent à votre disposition afin de vous orienter et de vous accompagner dans la mise en œuvre des dispositifs présentés dans ce dossier.

Le réseau professionnel des secrétaires généraux de mairie : un espace d'échanges au service des territoires ruraux corses

Territoire insulaire au relief fortement contrasté, la Corse se distingue par la proportion la plus élevée de communes rurales en France : sur 360 communes, 348 sont rurales.

La majorité d'entre elles sont de petite taille (119 comptent moins de 100 habitants) et souvent éloignées des pôles urbains structurants que sont Ajaccio et Bastia. Dans ce contexte territorial particulier, les secrétaires généraux de mairie occupent une place essentielle au cœur de l'action publique locale. Métier d'engagement, historiquement ancré dans le monde administratif rural, la fonction de secrétaire général de mairie exige une grande polyvalence.

Souvent seuls dans l'exercice quotidien de leurs missions, ces agents doivent mobiliser des compétences variées : expertise juridique, gestion budgétaire et comptable, ressources humaines, état civil, commande publique. Ils évoluent dans un environnement réglementaire en constante mutation, au contact de publics parfois exigeants, tout en composant avec des contraintes de déplacement et d'isolement géographique.

Afin de rompre cette solitude professionnelle et de soutenir ces agents, la délégation Corse du CNFPT a créé en 2000, un réseau dédié aux secrétaires de mairie. D'abord organisé autour d'un site internet régional, le dispositif a évolué en 2009 vers un espace national de e-ressources, piloté par la délégation Corse, proposant une veille juridique trimestrielle, un service de questions-réponses et un forum animé par des intervenants experts corses.

À travers ce réseau professionnel, le CNFPT réaffirme sa volonté d'accompagner la professionnalisation des agents communaux, de renforcer les solidarités et de proposer une offre de formation territorialisée, au plus près des besoins des communes rurales corses.

En 2026, le réseau se réunira à Corte le 5 juin. Pour toute information, vous pouvez contacter Céline PIETRI, conseillère formation, au 04.95.50.45.01 ou à celine.pietri@cnfpt.fr

Deux nouveaux dispositifs de formation spécifiquement dédiés à l'accès aux missions de secrétaire de mairie et aux nouveaux secrétaires de mairie.

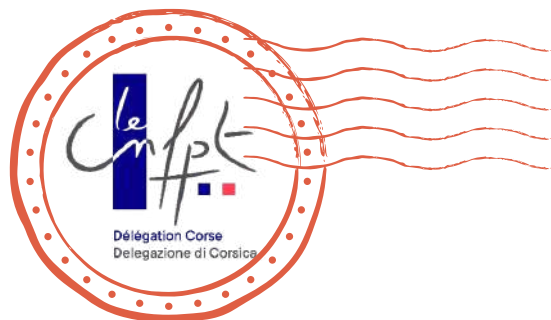
En juillet 2024 sont publiés 4 décrets visant à revaloriser le métier de secrétaire général de mairie. Parmi les différentes mesures qu'ils prévoient, deux font l'objet de dispositifs de formation programmés par le CNFPT.

D'une part, les nouveaux secrétaires généraux de mairie, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, s'ils sont recrutés sur un emploi permanent pour au moins un an doivent suivre une formation de professionnalisation au cours des 12 mois suivant leur première affectation à ces fonctions.

Elle est composée de 10 jours de tronc commun (avec, par exemple, le module relatif au fonctionnement du conseil municipal) et de 5 jours au choix de l'agent selon les besoins exprimés par sa collectivité. Sur ce dispositif, les mairies sont appelées à faire connaître au CNFPT tout besoin de formation au moment du recrutement de l'agent.

D'autre part, un plan pérenne de formation-promotion est prévu au profit des agents de catégorie C de toute filière, relevant d'un grade d'avancement, et justifiant d'au moins 8 ans de service public effectif souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie. Le dispositif leur permet de suivre une formation qualifiante de 56 jours validée par un examen professionnel spécifique permettant d'être promu en catégorie B dans le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, au grade de rédacteur.

La formation s'articule autour d'un parcours couvrant les activités courantes d'un secrétaire général de mairie. Le CNFPT adapte le contenu de cette formation aux besoins de l'agent, après évaluation préalable de ses titres et diplômes, des formations professionnelles qu'il a antérieurement suivies et de son expérience professionnelle. Après des réunions d'information et un recensement, deux agents de l'île sont d'ores-et-déjà inscrits pour la session 2026 du dispositif et les prochaines sessions ferons également l'objet de recensement.



PRÉVENIR. ACCOMPAGNER. SÉCURISER

**Parce que derrière chaque dispositif, il y a des femmes
et des hommes engagés au service du territoire**

 <p>Santé & prévention Anticiper l'usure professionnelle</p>	 <p>Maintien dans l'emploi Adaptér les parcours et sécuriser les transitions</p>	 <p>Hygiène & sécurité Protéger les agents au quotidien</p>	 <p>Reclassement & cadre juridique Sécuriser les décisions RH</p>	 <p>Protection sociale complémentaire Renforcer l'attractivité territoriale</p>
--	--	---	--	---

LE CDG2A VOUS ACCOMPAGNE

- ✓ *Conseil statutaire sécurisé*
- ✓ *Prévention & santé au travail*
- ✓ *PSC & protection sociale*
- ✓ *Reclassement professionnel*
- ✓ *Appui juridique & RH*



2 Avenue de Paris
Résidence Diamant III
CS 60321
20178 Ajaccio Cedex 1

04.95.51.07.26