MAGAZINE N°5

Édition Novembre 2026

CDG MAG



ATTIRER, RECRUTER, FIDÉLISER LES NOUVEAUX DÉFIS DES COLLECTIVITÉS

Une nouvelle dynamique pour les ressources humaines territoriales

Aiguilles de Bavella

LES ENJEUX RH

MANAGEMENT

QVT

NUMÉRIQUE

PARCOURS PRO

RÉMUNÉRATION

SOMMAIRE

03 OUVERTURE DE NUMÉRO
Les ressources humaines territoriales : un enjeu stratégique pour les collectivités

04 DOSSIER CENTRAL
Attirer, recruter et fidéliser dans la fonction publique territoriale

06 FOCUS RH
Marque employeur territoriale : développer l'attractivité des collectivités

07 FOCUS JURIDIQUE
Recrutement dans la FPT : cadre réglementaire et points de vigilance

08 MANAGEMENT PUBLIC
Managers territoriaux : accompagner les équipes dans un environnement en mutation

10 ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS
Disponibilité, reconversion, retour à l'emploi : le CDG aux côtés des agents

11 TRANSFORMATION NUMÉRIQUE
Modernisation du CDG : un nouveau site internet plus accessible, plus moderne et plus intuitif

12 PARCOURS PROFESSIONNELS
Mobilité, évolution et sécurisation des parcours dans la fonction publique territoriale

14 RÉMUNÉRATION & PROTECTION SOCIALE
PSC, avantages sociaux et rémunération : quels leviers pour renforcer l'attractivité ?

15 ACTION DU CDG
Un accompagnement RH global au service des collectivités et des agents

16 ZOOM TERRAIN
Recruter et fidéliser : initiatives et retours d'expériences de collectivités

18 ENTRETIEN
Vision, perspectives et priorités pour les années à venir

20 ACTIONS & PERSPECTIVES DU CDG
Les nouvelles orientations du mandat

21 REPÈRES RH
Attractivité, recrutement, absentéisme, mobilité : les grandes tendances RH territoriales

22 PARTENAIRES & DISPOSITIFS
- L'offre d'accompagnement du CNFPT
- Le Comité des Œuvres Sociales : un outil d'attractivité et de fidélisation

23 PAROLE AU CNFPT
Formation et accompagnement des collectivités : les clés pour anticiper les évolutions de la FPT

ÉDITO



Le renouvellement de la gouvernance du Centre de gestion, à l'issue des élections de juin, s'inscrit pleinement dans une dynamique de continuité et d'engagement au service des collectivités et de leurs agents. La confiance qui nous est renouvelée nous honore et nous engage à poursuivre et à renforcer l'action du Centre de gestion de la Corse-du-Sud, au plus près des réalités et des besoins des employeurs territoriaux Notre ambition demeure claire : accompagner les collectivités dans les transformations auxquelles elles sont aujourd'hui confrontées, en leur apportant des solutions concrètes, sécurisées et adaptées aux réalités du terrain. Le Centre de gestion continuera ainsi de se positionner comme un partenaire de proximité, en développant son offre d'accompagnement en matière de recrutement, de conseil statutaire, de prévention, de santé au travail et de gestion des parcours professionnels.

Être employeur public territorial aujourd'hui, c'est en effet faire face à des mutations profondes qui transforment durablement les pratiques de ressources humaines. Recruter, fidéliser, accompagner et valoriser les agents ne relèvent plus uniquement de la gestion administrative : ces enjeux sont devenus stratégiques pour garantir la continuité et la qualité du service public local. Dans un contexte marqué par des tensions accrues sur le recrutement, des attentes professionnelles en évolution et des exigences toujours plus fortes en matière de conditions de travail, les collectivités doivent repenser leurs modes d'organisation et leurs politiques RH. L'attractivité de la fonction publique territoriale constitue désormais un défi majeur, qui suppose d'agir à la fois sur les conditions d'emploi, les parcours professionnels, le management et la reconnaissance des agents.

Plus que jamais, il s'agit d'anticiper les évolutions, de sécuriser les décisions et de soutenir les collectivités dans leurs missions quotidiennes. Cette volonté guide l'action du Centre de gestion et continuera de guider celle de la nouvelle gouvernance.

À travers ce nouveau numéro du CDG MAG 2A, nous avons souhaité mettre en lumière les grands enjeux RH auxquels sont confrontées les collectivités aujourd'hui. En croisant analyses, éclairages juridiques et retours d'expériences, ce magazine se veut un outil d'information et d'appui pour accompagner les employeurs publics dans leurs choix et leurs actions. Parce que derrière chaque politique publique, il y a des femmes et des hommes engagés, investir dans les ressources humaines, c'est investir dans l'avenir de nos territoires.

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

LES RESSOURCES HUMAINES TERRITORIALES : UN ENJEU STRATÉGIQUE POUR LES COLLECTIVITÉS

Dans un contexte de profondes transformations de l'action publique locale, les collectivités territoriales sont confrontées à de nouveaux défis humains, organisationnels et managériaux. Évolution des missions, tensions de recrutement, attentes des usagers et mutations des métiers redéfinissent durablement la gestion des ressources humaines dans la fonction publique territoriale.
Plus que jamais, les politiques RH constituent un levier stratégique pour garantir la continuité, l'efficacité et l'adaptation du service public local.



« LES RESSOURCES HUMAINES NE SONT PLUS UNE SIMPLE FONCTION SUPPORT : ELLES SONT DEVENUES UN LEVIER MAJEUR D'ATTRACTIVITÉ, DE MODERNISATION ET DE CONTINUITÉ DU SERVICE PUBLIC TERRITORIAL. »

LE PRÉSIDENT DU CENTRE DE GESTION

UNE FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN ÉVOLUTION

La fonction publique territoriale connaît aujourd'hui des mutations profondes qui impactent les organisations, les pratiques professionnelles et les attentes des agents.

Transformation numérique, évolution des compétences, nouvelles aspirations professionnelles ou encore adaptation des services publics imposent aux collectivités une capacité permanente d'anticipation et d'adaptation. Dans ce contexte, les politiques RH occupent une place centrale dans le fonctionnement et la modernisation des collectivités territoriales.

DES ENJEUX RH AU CŒUR DES COLLECTIVITÉS

Les employeurs territoriaux doivent désormais répondre à des enjeux multiples : attirer de nouveaux talents, fidéliser les agents, accompagner les parcours professionnels, prévenir l'usure professionnelle et garantir la qualité de vie au travail.

Face à ces évolutions, la gestion des ressources humaines devient un véritable outil de pilotage stratégique au service des collectivités et des territoires.



UN NUMÉRO CONSACRÉ AUX TRANSFORMATIONS RH

À travers ce nouveau numéro du CDG MAG 2A, nous vous proposons un éclairage sur les grandes transformations qui traversent aujourd'hui la fonction publique territoriale.

Recrutement, attractivité, management, mobilité, accompagnement des agents et modernisation des pratiques RH seront abordés afin d'identifier les enjeux actuels mais aussi les solutions et dispositifs mobilisables par les collectivités.

Le dossier central de ce numéro revient notamment sur une question devenue essentielle pour les employeurs publics : comment attirer, recruter et fidéliser durablement dans la fonction publique territoriale ?



ATTRACTIVITÉ & FIDÉLISATION DANS LA TERRITORIALE

Longtemps considérée comme un employeur stable et attractif, la fonction publique territoriale est aujourd'hui confrontée à de nouvelles tensions en matière de ressources humaines. Difficultés de recrutement, évolution des attentes professionnelles, concurrence accrue avec le secteur privé : les collectivités doivent désormais redoubler d'efforts pour attirer, engager et fidéliser les talents. Dans ce contexte, la gestion des ressources humaines ne peut plus se limiter à l'application des règles statutaires. Elle devient un levier stratégique au service de la performance publique, de la continuité du service et de l'attractivité des territoires.

DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT QUI S'INSTALLENT

De nombreuses collectivités rencontrent aujourd'hui des difficultés croissantes pour pourvoir certains postes, notamment dans les filières techniques, médico-sociales ou encore administratives spécialisées. Ces tensions s'expliquent par plusieurs facteurs :

- une concurrence accrue avec le secteur privé, parfois plus attractif en matière de rémunération ou de conditions de travail



- une évolution des métiers, nécessitant des compétences spécifiques ou nouvelles



- un manque de candidats sur certains territoires ou pour certains profils



- une image encore parfois méconnue ou perçue comme rigide de la fonction publique territoriale



Ces difficultés peuvent avoir des conséquences directes sur le fonctionnement des services : surcharge de travail pour les équipes en place, retards dans les projets ou encore dégradation des conditions de travail.

BON À SAVOIR

Le recours aux agents contractuels est aujourd'hui un levier essentiel pour répondre aux difficultés de recrutement dans la fonction publique territoriale.

Toutefois, il reste encadré par des règles précises et doit répondre à un besoin justifié (absence de cadre d'emplois, besoins temporaires, postes difficiles à pourvoir...).

Une vigilance particulière doit être portée à la rédaction des contrats et au respect des procédures.

FLASH 23/2025
Prolongation et élargissement des concours "talents" jusqu'en 2028

FLASH 34/2025
Recrutement des saisonniers mineurs dans les collectivités

CHIFFRE CLÉ

- **1 collectivité sur 2 rencontre des difficultés de recrutement**
- **Les métiers techniques restent les plus en tension**
- **Le turnover augmente dans certaines filières**
- **Les attentes des agents évoluent fortement (équilibre vie pro/perso, sens, conditions de travail)**

La fidélisation devient un enjeu aussi stratégique que le recrutement

DES ATTENTES PROFESSIONNELLES EN PROFONDE ÉVOLUTION

Les agents, et en particulier les nouvelles générations, expriment aujourd'hui des attentes différentes vis-à-vis de leur employeur. Au-delà de la sécurité de l'emploi, ils recherchent :



Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle



Des conditions de travail adaptées et un environnement de travail de qualité



Des perspectives d'évolution et de mobilité du sens dans leurs missions et une reconnaissance de leur engagement

Face à ces attentes, les employeurs territoriaux doivent repenser leur management et leur organisation pour offrir des parcours plus attractifs et adaptés aux agents.

FLASH 04/2026
Apprentissage : lancement de la campagne de recensement 2026

L'ATTRACTIVITÉ : UN ENJEU STRATÉGIQUE POUR LES COLLECTIVITÉS

Face à des contextes en constante évolution, l'attractivité territoriale devient un enjeu central pour assurer leur succès et leur capacité à répondre aux besoins des citoyens :

- La qualité des conditions de travail, incluant la prévention des risques professionnels et la qualité de vie au travail
- La valorisation des métiers et des missions, pour mieux faire connaître la richesse et la diversité des carrières territoriales
- La politique de rémunération et d'avantages sociaux, notamment à travers les régimes indemnitaires et la protection sociale complémentaire
- La modernisation des pratiques RH, avec des processus de recrutement plus réactifs et plus lisibles

Développer une véritable "marque employeur territoriale" permet ainsi de renforcer l'image de la collectivité et de susciter l'intérêt de nouveaux candidats.

POINT DE VIGILANCE

Un processus de recrutement trop long ou complexe peut décourager les candidats, notamment dans un contexte de forte concurrence avec le secteur privé.

FIDÉLISER LES AGENTS : UN ENJEU AUSSI IMPORTANT QUE RECRUTER

Attirer de nouveaux talents est essentiel, mais fidéliser les agents l'est tout autant. Un turnover élevé fragilise les équipes, fait perdre des compétences et augmente les coûts pour la collectivité.
La fidélisation repose notamment sur :



La qualité du management et du dialogue au sein des équipes



L'accompagnement des parcours professionnels (formation, mobilité, évolution)



La reconnaissance du travail et de l'engagement des agents



L'adaptation des postes et des conditions de travail tout au long de la carrière

Dans un contexte d'allongement des carrières, il est également essentiel d'anticiper les secondes parties de carrière et de proposer des solutions adaptées aux agents en situation d'usure professionnelle ou de fragilité.

ZOOM

La marque employeur territoriale

Elle repose sur quatre piliers :

- conditions de travail
- valeurs de la collectivité
- perspectives professionnelles
- communication candidat

Une collectivité attractive est visible, lisible et engagée.

VERS UNE APPROCHE GLOBALE ET ANTICIPÉE DES RESSOURCES HUMAINES

Anticiper les besoins, développer les compétences et soutenir les encadrants : des leviers essentiels pour des politiques RH efficaces et cohérentes. Cette approche suppose :



Mieux connaître les effectifs et compétences



Accompagner les encadrants



Moderniser les outils RH

Dans ce cadre, le Centre de gestion de la Corse-du-Sud accompagne les collectivités en leur apportant un appui juridique, technique et opérationnel, afin de sécuriser leurs pratiques et de répondre efficacement aux enjeux actuels.

À RETENIR

Attirer, recruter et fidéliser reposent sur une approche globale :

- ✔ ***comprendre les attentes des agents***
- ✔ ***adapter les pratiques RH***
- ✔ ***valoriser les métiers territoriaux***
- ✔ ***accompagner les parcours professionnels***

Une politique RH structurée est un levier majeur de performance publique

MARQUE EMPLOYEUR TERRITORIALE : LEVIER D'ATTRACTIVITÉ

Les collectivités territoriales corses évoluent dans un environnement marqué par des réalités et des enjeux qui leur sont propres. Insularité, mobilité, spécificités du marché de l'emploi et attraction plus importantes qu'ailleurs pour l'emploi public, peuvent, selon les territoires et les métiers, complexifier les politiques de recrutement et de fidélisation des agents.
Dans ce contexte, les collectivités sont progressivement amenées à repenser leur manière de se présenter et de valoriser leur rôle d'employeur. La marque employeur peut alors constituer un levier intéressant pour renforcer leur visibilité, mettre en avant leurs atouts et mieux faire connaître les opportunités professionnelles qu'elles offrent.

UNE NOTION ISSUE DU SECTEUR PRIVÉ, ADAPTÉE AU PUBLIC

Issue du secteur privé, la marque employeur désigne l'image qu'une organisation renvoie en tant qu'employeur, auprès de ses agents comme des candidats potentiels. Au-delà de la communication externe, elle englobe toute l'expérience professionnelle proposée. Dans la fonction publique territoriale, elle prend une dimension particulière, fondée sur les valeurs du service public, la diversité des missions et la qualité des conditions de travail offertes aux agents.

UN ENJEU AU-DELÀ DU RECRUTEMENT

Si la marque employeur contribue à attirer de nouveaux candidats, elle joue aussi un rôle déterminant dans la fidélisation des agents en poste. Une collectivité qui valorise ses métiers, reconnaît l'engagement de ses agents et offre des perspectives d'évolution renforce durablement son attractivité, tout en améliorant le climat de travail et le sentiment d'appartenance des équipes.

DES LEVIERS CONCRETS À ACTIVER

Construire une marque employeur territoriale ne repose pas uniquement sur des actions de communication. Elle s'inscrit dans une démarche globale, fondée sur des actions concrètes :



BONNES PRATIQUES

Renforcer sa marque employeur : par où commencer ?

- travailler l'accueil des nouveaux agents
- moderniser les supports de recrutement
- valoriser les réussites et les projets internes
- impliquer les agents dans la communication de la collectivité
- développer une culture managériale positive

Une marque employeur efficace repose d'abord sur l'expérience vécue par les agents

Flash 51/2025
Actions sociales 2025 : toutes les aides pour les retraités CNRACL

UNE DÉMARCHE PROGRESSIVE ET STRUCTURANTE

La mise en place d'une marque employeur territoriale ne se décrète pas : elle se construit dans la durée, en cohérence avec les valeurs et les pratiques de la collectivité.
Elle suppose une mobilisation de l'ensemble des acteurs : élus, direction, encadrants et agents. Elle nécessite également une réflexion sur les outils, les pratiques RH et les modes de communication.

UN LEVIER D'ATTRACTIVITÉ DURABLE

Dans un contexte de concurrence accrue entre employeurs, la capacité des collectivités à se démarquer repose de plus en plus sur leur image, mais surtout sur la réalité de l'expérience qu'elles proposent.

Flash 01/2025
Formation obligatoire pour les personnels d'accueil des enfants handicapés : inclusion et sensibilisation aux troubles du neuro développement

Flash 08/2025
Les députés prolongent l'usage des titres - restaurant au supermarché

FOCUS JURIDIQUE

RECRUTEMENT DANS LA FPT : CADRE RÉGLEMENTAIRE ET POINTS DE VIGILANCE

Un recrutement juste, transparent et sécurisé, au service de l'intérêt général.

PRINCIPE FONDAMENTAL
L'ÉGAL ACCÈS À L'EMPLOI PUBLIC

Les postes sont ouverts à tous les candidats remplissant les conditions requises, sans discrimination.



Publicité des vacances d'emplois

Information large et transparente des postes à pourvoir.



Critères objectifs et transparents

Sélection fondée sur les compétences et les mérites.



Respect des conditions statutaires

Vérification de l'éligibilité et des règles propres à chaque cadre d'emplois.



Absence de cadre d'emplois correspondant

Recours possible à des agents contractuels.

DES MODALITÉS DE RECRUTEMENT ENCADRÉES

Le choix du mode de recrutement dépend de la situation et doit garantir la sécurité juridique de la collectivité.

BESOINS TEMPORAIRES (REMPLACEMENT, ACCROISSEMENT D'ACTIVITÉ)

Recrutement possible pour une durée limitée.

POSTES DIFFICILES À POURVOIR

Ouverture à des solutions adaptées et justifiées.

RECOURS AUX AGENTS CONTRACTUELS

Dans le respect des textes et de la procédure.

RESPONSABILITÉ ET DISCIPLINE
OBLIGATIONS DES AGENTS PUBLICS

Les agents publics sont soumis à des obligations professionnelles et déontologiques.

Elles incluent notamment :

- Neutralité et impartialité
- Devoir de réserve
- Obligation d'obéissance hiérarchique
- Respect des règles de fonctionnement du service

En cas de manquement, l'autorité territoriale peut engager une procédure disciplinaire proportionnée, dans le respect des droits et des garanties prévues par les textes.

Flash 23/2026
Encadrement supérieur : quel régime indemnitaire dans l'attente des nouvelles délibérations ?

Flash 24/2026
Rupture conventionnelle : un dispositif désormais pérenne dans la fonction publique

Flash 12/2026
Obligation de publication des offres d'emploi

POINT DE VIGILANCE

- *vérifier l'adéquation entre le poste et le cadre d'emplois*
- *sécuriser le recours aux contractuels*
- *éviter toute discrimination dans la sélection*
- *formaliser l'ensemble de la procédure*
- *respecter les obligations de publicité*

La sécurité juridique du recrutement est un enjeu majeur pour les employeurs territoriaux

Références juridiques

- *Code général de la fonction publique*
- *Articles L311-1 et suivants : principes du recrutement*
- *Articles L332-1 et suivants : recours aux contractuels*
- *Articles L121-1 et suivants : obligations des agents publics*
- *Articles L530-1 et suivants : discipline*

MANAGEMENT

Le rôle des encadrants dans la fonction publique territoriale évolue profondément. Face à la transformation des organisations, aux nouvelles attentes des agents et aux exigences de qualité du service public, les managers territoriaux deviennent des acteurs clés de l'accompagnement du changement, de la qualité de vie au travail et de la mobilisation des agents.

UN RÔLE QUI SE COMPLEXIFIE

Les encadrants cumulent de nombreux enjeux : pilotage de l'activité, gestion RH, accompagnement des agents et mise en œuvre des politiques publiques. S'y ajoutent la transformation des organisations, la diversification des profils et le maintien de la cohésion des équipes. Le management territorial exige ainsi une adaptation permanente, à la fois technique, relationnelle et organisationnelle.

Flash 41/2025
PRÉVENTION – RPS & HARCÈLEMENT : Outils renforcés et étapes de mise en œuvre dans les collectivités

LE RÔLE CLÉ DU MANAGER

Le manager territorial est aujourd'hui :

- *un pilote de l'activité, des projets et des équipes.*
- *un relais des orientations politiques et stratégiques*
- *un accompagnateur des agents dans leur parcours professionnel*
- *un acteur de la qualité de vie au travail*

Un rôle à la fois opérationnel, humain et stratégique.

BONNES PRATIQUES MANAGÉRIALES

Pour renforcer l'efficacité du management

- instaurer des temps d'échange réguliers avec les équipes
- fixer des objectifs clairs et partagés
- valoriser les initiatives et les réussites
- accompagner les agents dans les périodes de changement
- prévenir les tensions au sein des équipes

Un management de proximité est un facteur clé d'engagement

DES ATTENTES MANAGÉRIALES EN ÉVOLUTION

Les agents expriment aujourd'hui des attentes plus fortes à l'égard de leur encadrement. Ils recherchent notamment :



Une communication claire et régulière



Une reconnaissance de leur travail



Un accompagnement dans leurs missions



Un cadre de travail respectueux et structurant

P U B L I C

ACCOMPAGNER LES TRANSFORMATIONS

Les transformations des collectivités (numériques, organisationnelles, RH) placent les encadrants en première ligne : ils doivent expliquer les évolutions et leur donner du sens. Cela suppose des compétences spécifiques, mais aussi un soutien de la collectivité en formation et en outils managériaux.

UN LEVIER MAJEUR DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Le management influence directement la qualité de vie au travail. Un encadrement adapté prévient les tensions, renforce la cohésion et favorise l'engagement. À l'inverse, des pratiques inadaptées dégradent le climat de travail et favorisent les risques psychosociaux.

Flash 46/2025
Le registre santé et sécurité au travail (RSST)

POINT DE VIGILANCE

Un manque de communication, une organisation floue ou des objectifs mal définis peuvent générer incompréhension et démotivation au sein des équipes. Le management doit s'inscrire dans un cadre structuré et lisible

VERS UN MANAGEMENT PLUS HUMAIN ET PLUS STRUCTURÉ

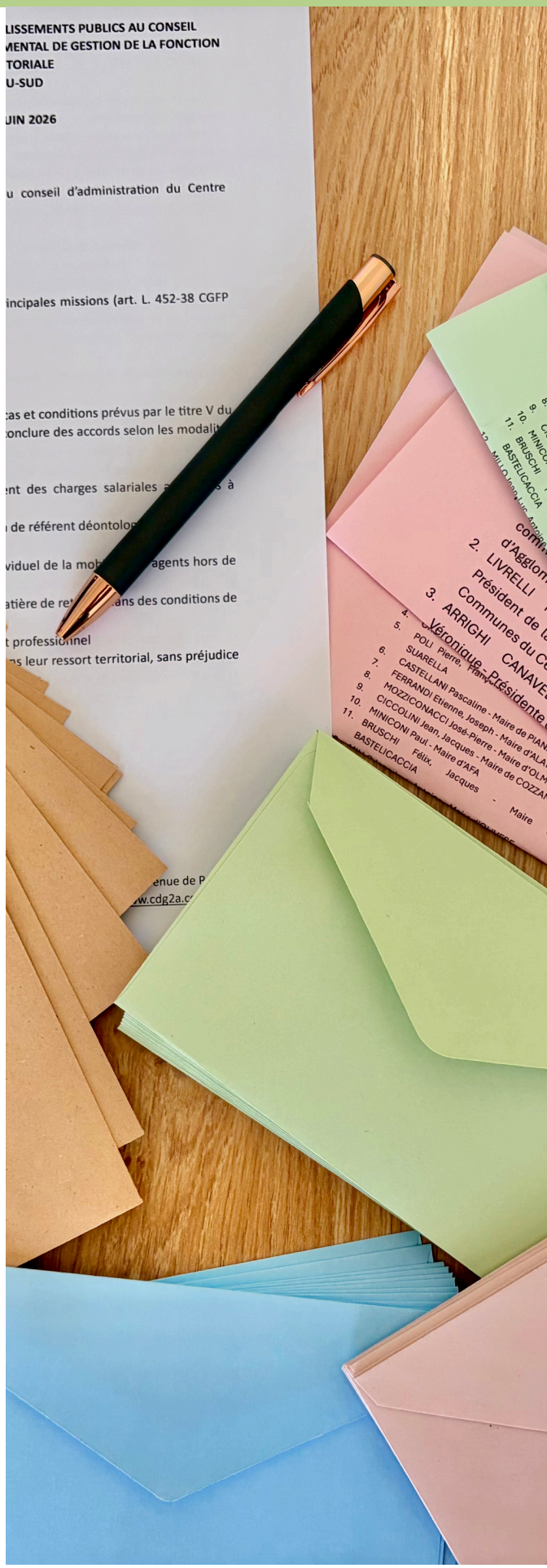
Les collectivités sont amenées à professionnaliser leurs pratiques, par :

- la formation des encadrants
- la clarification des rôles et responsabilités
- le développement d'une culture managériale commune
- la mise en place d'outils d'accompagnement

Flash 03/2026
Former les élus locaux: un enjeu essentiel pour l'action publique

Références juridiques

- ***Code général de la fonction publique***
- ***Articles relatifs aux droits et obligations des agents publics***
- ***Décret n°85-603 du 10 juin 1985 (hygiène et sécurité)***
- ***Obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail***
- ***Décret n°2011-774 du 28 juin 2011 relatif au dialogue social***



ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

DISPONIBILITÉ, RECONVERSION, RETOUR À L'EMPLOI : LE CDG AUX CÔTÉS DES AGENTS

Les parcours professionnels des agents territoriaux sont de plus en plus diversifiés. Évolutions de métier, santé, mobilité ou changements personnels peuvent mener à une reconversion, une disponibilité ou un retour à l'emploi. Leur accompagnement est un enjeu majeur pour les collectivités et les Centres de gestion, afin de sécuriser les parcours et le maintien dans l'emploi.

DES PARCOURS PROFESSIONNELS EN ÉVOLUTION

Les transformations de la fonction publique territoriale impactent les carrières des agents : changement de métier, nouvelles compétences ou réorientation. Mobilité, reclassement ou retour à l'emploi appellent un accompagnement adapté, conciliant besoins de l'agent et contraintes des collectivités.

UN ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ

Le Centre de gestion accompagne les agents territoriaux à différentes étapes de leur parcours professionnel, notamment à travers :

✔️ L'information statutaire et réglementaire
✔️ L'aide au maintien et au retour à l'emploi
✔️ L'accompagnement des situations de mobilité ou de reconversion
✔️ L'orientation vers des dispositifs de formation ou d'accompagnement adaptés
✔️ L'appui aux collectivités dans le suivi des situations individuelles

L'objectif : sécuriser les parcours professionnels tout en favorisant la continuité du service public.

DISPONIBILITÉ, RECONVERSION, RETOUR À L'EMPLOI : DES ENJEUX CROISSANTS

Les périodes de disponibilité, les transitions professionnelles ou les retours à l'emploi peuvent représenter des étapes sensibles dans la carrière d'un agent. Elles nécessitent souvent :



Une anticipation des évolutions professionnelles ;



Un accompagnement administratif et humain ;



Une coordination entre l'agent, la collectivité et les différents acteurs RH.

Dans certains cas, l'accompagnement permet également de prévenir les situations de désinsertion professionnelle et de favoriser le maintien dans l'emploi.

TÉMOIGNAGE

« J'ai pu être accompagné dans ma reconversion professionnelle »

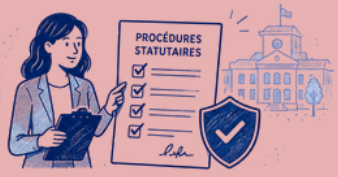
"À la suite de difficultés de santé, j'ai dû envisager une réorientation professionnelle. Grâce à l'accompagnement proposé, j'ai pu bénéficier d'un suivi personnalisé, être conseillé sur les démarches à engager et construire progressivement un nouveau projet professionnel compatible avec ma situation."

Agent territorial accompagné par le CDG

LE RÔLE DU CDG AUX CÔTÉS DES COLLECTIVITÉS

Le Centre de gestion intervient également auprès des employeurs territoriaux afin de :

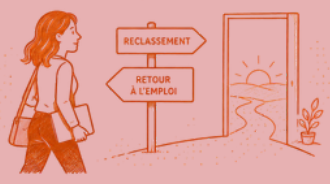
- sécuriser les procédures statutaires ;



- accompagner les situations individuelles complexes ;



- faciliter les démarches de reclassement ou de retour à l'emploi ;



- proposer des solutions d'accompagnement adaptées aux besoins des collectivités et des agents.



Flash 14/2026
Assurance chômage

Flash 17/2026
Disponibilité & maintien des droits à l'avancement

Flash 57/2025
Disponibilité pour convenances personnelles : ce qui a évolué au 07 Décembre 2025



TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

MODERNISATION DU CDG 2A : UN NOUVEAU SITE INTERNET

A l'heure des évolutions des pratiques professionnelles et de transformation des usages numériques, le Centre de gestion poursuit la modernisation de ses outils et services afin de renforcer l'accompagnement des collectivités territoriales et des agents. Cette démarche s'illustre notamment à travers la mise en ligne prochainement d'un nouveau site internet, pensé pour offrir un accès plus simple, plus rapide et plus intuitif à l'ensemble des informations, services et ressources proposés par le CDG.

UN SITE REPENSÉ POUR LES COLLECTIVITÉS ET LES AGENTS

Le nouveau site internet du CDG conçu pour répondre aux besoins des utilisateurs, facilitera l'accès aux informations essentielles. Plus moderne et plus ergonomique, il permettra une navigation simplifiée et une meilleure visibilité des services proposés. Les collectivités comme les agents pourront bientôt accéder plus facilement :

- aux actualités et informations statutaires
- aux documents et formulaires utiles
- aux offres d'emploi territoriales
- aux dispositifs d'accompagnement proposés par le CDG
- aux contacts et services dédiés

L'objectif : proposer un outil clair, accessible et adapté aux usages actuels.

UNE DÉMARCHE DE MODERNISATION DES SERVICES

Au-delà de la refonte du site internet, cette évolution s'inscrit dans une démarche plus large de transformation numérique des pratiques RH et administratives.

La dématérialisation progressive des procédures permet notamment :

- de simplifier certaines démarches administratives
- d'améliorer la circulation de l'information
- de renforcer la réactivité des services
- de faciliter les échanges avec les collectivités et les agents

Le numérique constitue ainsi un levier d'amélioration du service rendu et d'optimisation du fonctionnement des services publics territoriaux.

DES USAGES RH EN PLEINE ÉVOLUTION

La transformation numérique impacte également les pratiques de gestion des ressources humaines. Recrutement, formation, communication interne, gestion des carrières ou accompagnement des agents connaissent aujourd'hui de profondes évolutions. Les outils numériques permettent notamment :

- un accès facilité à l'information RH
- une meilleure diffusion des offres d'emploi
- le développement de services en ligne
- une gestion plus fluide des démarches administratives
- le renforcement des échanges à distance

Le numérique accompagne l'évolution des organisations et des modes de travail dans la fonction publique territoriale.

UN ENJEU D'ACCESSIBILITÉ ET DE PROXIMITÉ

La modernisation des outils numériques répond également à un enjeu d'accessibilité et de proximité avec les collectivités du territoire. Le nouveau site internet a été pensé pour permettre un accès plus rapide aux ressources, tout en facilitant les échanges avec les services du CDG. Cette évolution contribue à renforcer la qualité de l'accompagnement proposé aux collectivités et aux agents, dans un environnement professionnel en constante évolution.

UNE TRANSFORMATION AU SERVICE DU SERVICE PUBLIC

La transformation numérique ne se limite pas à une évolution technique. Elle constitue un véritable levier de modernisation du service public territorial et d'adaptation aux nouveaux besoins des collectivités. À travers cette démarche, le CDG affirme sa volonté de proposer des services plus accessibles, plus réactifs et plus adaptés aux attentes des employeurs territoriaux et des agents publics.

Compte Instagram

À RETENIR

Un site internet modernisé et plus ergonomique
✔ un accès simplifié aux informations et services
✔ des démarches progressivement dématérialisées
✔ une transformation numérique au service des collectivités et des agents
➤ Le numérique devient un outil central d'accompagnement et de modernisation des pratiques RH territoriales.



P A R C O U R S

MOBILITÉ, ÉVOLUTION, RECONVERSION : SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Dans un environnement marqué par la transformation des métiers et des organisations, la sécurisation des parcours professionnels constitue un enjeu majeur pour les collectivités territoriales. Elle permet d'accompagner les évolutions professionnelles des agents, de répondre aux besoins des services et de renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale.

Les carrières ne suivent plus aujourd'hui un parcours linéaire. Mobilité, évolution des compétences, reconversion ou adaptation des missions font désormais partie intégrante des trajectoires professionnelles des agents territoriaux.

DES PARCOURS PROFESSIONNELS PLUS DIVERSIFIÉS

Les carrières dans la fonction publique territoriale ne suivent plus nécessairement un schéma unique. Les agents peuvent aujourd'hui être amenés à évoluer, changer de poste, de filière ou même de métier au cours de leur parcours. Cette diversification des trajectoires constitue à la fois une opportunité et un défi pour les employeurs publics, qui doivent accompagner ces évolutions de manière structurée et sécurisée.

LA MOBILITÉ : UN LEVIER D'ADAPTATION

La mobilité professionnelle constitue un outil essentiel pour répondre aux besoins des services et accompagner les évolutions des agents. Elle peut être choisie ou subie, notamment dans le cadre de réorganisations ou d'inaptitudes. Favoriser la mobilité permet :



Enrichir les compétences des agents



Prévenir l'usure professionnelle



Répondre aux besoins des services



Dynamiser les parcours

Les collectivités ont ainsi intérêt à structurer des politiques de mobilité claires et accessibles.

BON À SAVOIR

Un parcours professionnel peut inclure :

. des mobilités internes au sein de la collectivité

. des mobilités externes entre collectivités

. des évolutions de grade ou de cadre d'emplois

. des reconversions professionnelles

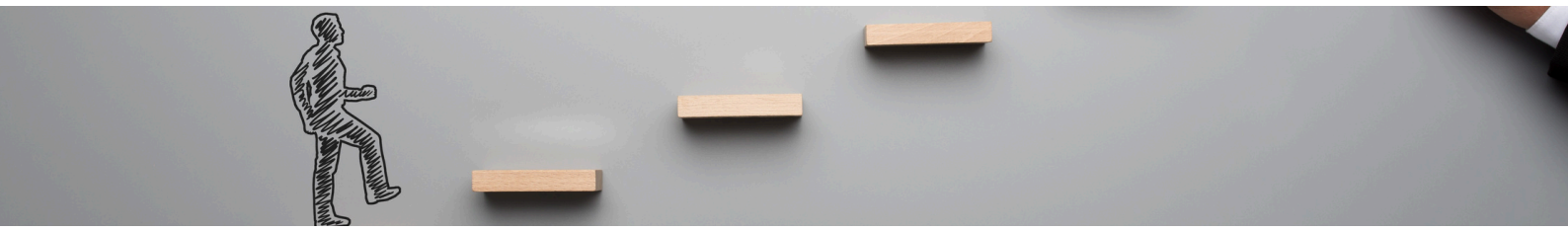
Une gestion dynamique des parcours favorise l'adaptation, l'engagement et la fidélisation des agents.

BONNES PRATIQUES MANAGÉRIALES

Pour accompagner la mobilité :

- informer les agents sur les opportunités existantes
- valoriser les compétences acquises
- proposer des entretiens professionnels réguliers
- accompagner les prises de poste
- favoriser les passerelles entre métiers

La mobilité doit être anticipée et accompagnée



PROFESSIONNELS

ACCOMPAGNER LES ÉVOLUTIONS ET LES RECONVERSIONS

Certaines situations nécessitent un accompagnement renforcé, notamment en cas d'évolution des métiers, d'inaptitude physique ou de souhait de reconversion. Les dispositifs de formation, de bilan de compétences ou d'accompagnement personnalisé permettent de sécuriser ces transitions et de maintenir les agents dans l'emploi.



POINT DE VIGILANCE

Une absence d'accompagnement peut fragiliser les agents en transition professionnelle et entraîner des situations de rupture.

L'anticipation est un facteur clé de réussite des parcours

CONSTRUIRE DES PARCOURS PROFESSIONNELS SÉCURISÉS

La sécurisation des parcours professionnels repose à la fois sur l'engagement des collectivités et sur l'implication des agents. Elle nécessite un dialogue constant, une visibilité sur les perspectives d'évolution et des outils adaptés. Les employeurs territoriaux ont un rôle essentiel à jouer pour structurer cette démarche et proposer un cadre sécurisé et lisible.

UN ENJEU D'ATTRACTIVITÉ ET DE FIDÉLISATION

Proposer des perspectives d'évolution et accompagner les parcours constitue un levier majeur d'attractivité et de fidélisation. Les agents sont aujourd'hui attentifs aux possibilités qui leur sont offertes en matière de développement professionnel.

Une gestion anticipée et dynamique des parcours professionnels constitue aujourd'hui un levier essentiel d'engagement, de fidélisation et de modernisation des collectivités.

Flash 06/2025
Évolution relative à la conservation des droits à l'avancement

Flash 53/2025
Suppression du seuil démographique pour l'accès à certains grades d'avancement

Flash 55/2025
Réforme des règles d'avancement de garde pour les agents de catégorie B

Flash 56/2025
Nouvelle voie de promotion interne pour les secrétaires généraux de mairie des petites communes

Références juridiques

- ***Code général de la fonction publique***
- ***Articles relatifs à la formation professionnelle des agents publics***
- ***Dispositions relatives à la mobilité et au reclassement***
- ***Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique***
- ***Décret du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion***



RÉMUNÉRATION & PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE



PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE, AVANTAGES SOCIAUX ET RÉMUNÉRATION : QUELS LEVIERS POUR RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ ?

Compte tenu des enjeux liés au recrutement et de l'évolution des attentes professionnelles, les collectivités territoriales sont amenées à renforcer leur attractivité en mobilisant différents leviers RH. Au-delà du sens du service public et de la diversité des missions territoriales, la rémunération, les avantages sociaux et la protection sociale complémentaire occupent désormais une place essentielle dans les attentes des agents et des candidats.

RÉMUNÉRATION : DES MARGES D'ACTION À MOBILISER

Si la rémunération des agents territoriaux s'inscrit dans un cadre statutaire réglementé, les employeurs publics disposent néanmoins de plusieurs leviers pour valoriser les fonctions exercées et reconnaître l'engagement professionnel des agents. Parmi les principaux outils mobilisables :

✔️ Le régime indemnitaire, notamment à travers le RIFSEEP
✔️ les dispositifs d'action sociale et les avantages complémentaires
✔️ la valorisation des responsabilités et des sujétions particulières
✔️ Certaines mesures favorisant la reconnaissance de l'investissement professionnel

Une politique de rémunération lisible et cohérente constitue aujourd'hui un facteur important d'attractivité et de fidélisation.

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : UNE ÉVOLUTION MAJEURE

La réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) marque une évolution importante pour les employeurs territoriaux et les agents publics.
Deux échéances structurantes encadrent désormais cette réforme :

- ***participation obligatoire des employeurs à la prévoyance depuis le 1er janvier 2025 ;***
- ***participation obligatoire à la couverture santé à compter du 1er janvier 2026.***

Au-delà de l'obligation réglementaire, la PSC constitue aujourd'hui un véritable outil d'accompagnement social et de politique RH.
Elle contribue notamment à :



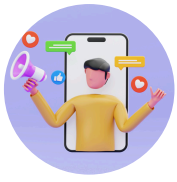
Améliorer le pouvoir d'achat des agents



Sécuriser les parcours professionnels



Renforcer leur protection sociale



Favoriser l'attractivité des collectivités

À RETENIR

La rémunération reste un levier important d'attractivité
✔️ **La PSC devient progressivement un outil RH structurant**
✔️ **Les attentes des agents évoluent fortement**
✔️ **L'attractivité repose désormais sur une approche globale des ressources humaines**
Les politiques sociales et RH constituent aujourd'hui un enjeu stratégique pour les collectivités territoriales.

ATTIRER, RECRUTER, FIDÉLISER LES NOUVEAUX DÉFIS DES COLLECTIVITÉS

Aujourd'hui, attirer et fidéliser les agents ne repose plus uniquement sur la rémunération. Les collectivités doivent développer une approche plus globale intégrant :

1. La qualité de vie au travail



2. La protection sociale



3. Les perspectives d'évolution professionnelle



4. L'accompagnement managérial et RH



5. Les conditions de travail et l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle



Dans ce contexte, les Centres de gestion accompagnent les collectivités dans la mise en œuvre de ces dispositifs et dans la structuration de politiques RH adaptées aux enjeux actuels.

Références juridiques

- ***Ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021***
- ***Décret n°2022-581 du 20 avril 2022***
- ***Code général de la fonction publique***

La protection sociale complémentaire devient progressivement un élément structurant des politiques RH territoriales.

UN ACCOMPAGNEMENT RH GLOBAL AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS & DES AGENTS

Face aux transformations des ressources humaines territoriales, le Centre de Gestion de la Corse-du-Sud affirme son rôle d'acteur majeur d'accompagnement des employeurs publics locaux. Au-delà de ses missions statutaires, le CDG développe une offre de services renforcée afin de répondre aux nouveaux enjeux des collectivités : attractivité, sécurisation des parcours professionnels, qualité de vie au travail et conformité réglementaire.

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : UN ACCOMPAGNEMENT GLOBAL

Dans le cadre de la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC), et faisant suite au développement du volet prévoyance, le CDG s'est pleinement mobilisé pour accompagner une nouvelle fois les collectivités dans la mise en œuvre du volet santé.

À l'issue d'une procédure de mise en concurrence, un dispositif collectif a été construit avec la Mutuelle de la Corse (MDC), en partenariat avec la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT), co-assureur du contrat.

Entrée en vigueur le 1er juillet 2026, ce dispositif est aujourd'hui opérationnel.

UN ACCOMPAGNEMENT À CHAQUE ÉTAPE

Le CDG a proposé aux collectivités un appui complet, en partenariat avec la Mutuelle de la Corse (MDC) et la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT).

Mutuellement, nous pouvons intervenir directement au sein de votre collectivité pour organiser :

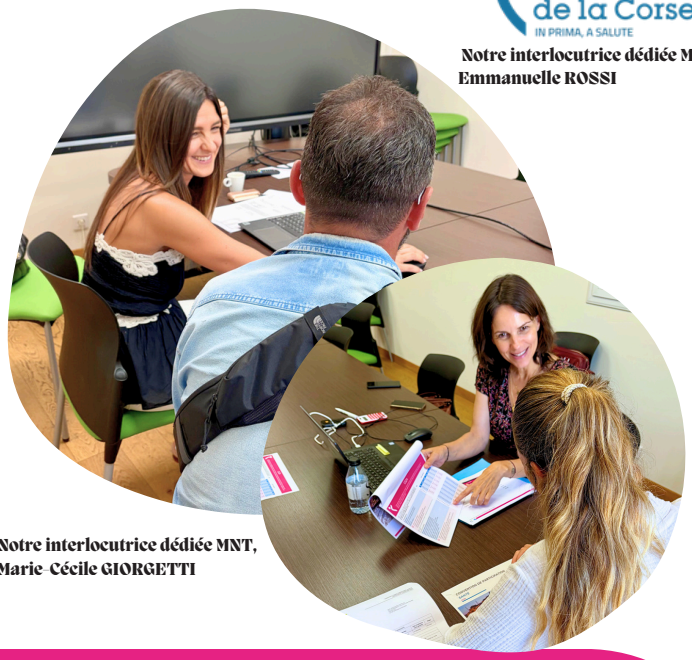
✔️ une réunion d'information à destination des élus, des services et/ou des agents ;

✔️ une présentation des dispositifs Santé et Prévoyance ;

✔️ des permanences individuelles pour répondre aux questions des agents.

Mutuelle de la Corse
IN PRIMA, A SALUTE

Notre interlocutrice dédiée MDC, Emmanuelle ROSSI



MNT
GROUPE VYV

Notre interlocutrice dédiée MNT, Marie-Cécile GIORGETTI

LA PSC SANTÉ EN 5 CHIFFRES CLÉS

01.07.2026
Entrée en vigueur du dispositif

100 %
Des collectivités accompagnées sur l'ensemble du territoire

15 €
minimum / mois / agent
Participation employeur (plancher réglementaire)

2 acteurs engagés
Mutuelle de la Corse + MNT (co-assureur)

1 objectif
Renforcer la protection sociale des agents territoriaux

À RETENIR

✔️ **Un dispositif clé en main pour les collectivités**
✔️ **Un accompagnement juridique et opérationnel sécurisé**
✔️ **Un levier fort d'attractivité et de fidélisation**

ZOOM TERRAIN

RECRUTER ET FIDÉLISER : INITIATIVES ET RETOURS D'EXPÉRIENCES EN CORSE-DU-SUD

Dans un contexte de tensions croissantes sur l'emploi public territorial, les collectivités de Corse-du-Sud adaptent leurs pratiques afin d'attirer, d'accompagner et de fidéliser durablement les agents.
Entre contraintes territoriales, évolution des attentes professionnelles et besoins de modernisation des services, elles développent des réponses concrètes et pragmatiques, souvent avec l'appui du CDG 2A.



PIANOTTOLI CALDARELLO

ANTICIPER LES BESOINS ET FAVORISER L'EMPLOI LOCAL

Dans un contexte où les collectivités rencontrent des difficultés croissantes pour recruter, la commune de Pianottoli-Caldarello doit assurer la continuité de ses services tout en tenant compte des contraintes propres à une petite collectivité rurale.
L'enjeu est de pouvoir attirer des candidats, répondre aux besoins parfois très spécifiques des services et constituer des équipes stables, polyvalentes et investies. La commune souhaite également favoriser l'emploi local, accompagner la montée en compétences et permettre à de nouveaux profils de découvrir les métiers de la fonction publique territoriale.

ACTIONS ENGAGÉES

• analyse des besoins et définition précise des missions avant chaque recrutement ;
• attention portée aux compétences, à la motivation, à la polyvalence et à la capacité d'adaptation des candidats ;
• développement de l'apprentissage et accueil de personnes en formation ;
• accompagnement des agents souhaitant acquérir de nouvelles qualifications ;
• accueil de stagiaires afin de faire découvrir les métiers territoriaux ;
• organisation de l'intégration des nouveaux agents avec la transmission du planning, du règlement intérieur ainsi que des droits et obligations ;
• adaptation et annualisation des plannings selon les besoins des services ;
• recours à l'expertise du CDG2A pour sécuriser les procédures de recrutement et les parcours professionnels.

PREMIERS EFFETS OBSERVÉS

✓ une meilleure anticipation des besoins ;
✓ des missions plus clairement définies ;
✓ une intégration facilitée des nouveaux agents ;
✓ le développement des compétences au sein des équipes ;
✓ une meilleure adéquation entre les besoins des services et les profils recrutés.

« Dans une commune de proximité, la qualité du service public repose avant tout sur les femmes et les hommes qui le font vivre. Recruter, former et accompagner les agents, c'est investir directement dans l'avenir de la commune »



CONSERVATOIRE DE CORSE HENRI TOMASI

LA FORMATION, LEVIER D'ATTRACTIVITÉ ET DE FIDÉLISATION

Le secteur de l'enseignement artistique est particulièrement en tension. Les métiers concernés imposent une double exigence : un haut niveau de qualification artistique et pédagogique, attesté par le diplôme d'État ou le certificat d'aptitude, et la réussite à un concours organisé dans chaque spécialité (musique, danse, théâtre), chacune couvrant plusieurs disciplines. Les viviers de candidats sont donc naturellement très restreints.
Face à cette réalité, le Conservatoire a fait de la formation un axe fort de sa politique de ressources humaines.

ACTIONS ENGAGÉES

- accompagnement des enseignants, souvent anciens élèves de l'établissement, à chaque étape de leur parcours ;
- soutien à l'obtention du Diplôme d'État par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- préparation aux concours de la fonction publique territoriale : entretien, constitution du dossier professionnel, épreuve pédagogique, stages d'observation et mises en situation dans des classes reconnues comme des références dans leur discipline ;
- partenariat avec le CNFPT pour la préparation aux concours et la formation continue ;
- partenariat avec l'Institut d'Enseignement Supérieur de la Musique Europe-Méditerranée pour l'accès aux diplômes ministériels (VAE ; formation continue) ;
- recours à l'expertise du CDG2A pour l'analyse des besoins et l'affinement des stratégies de recrutement.

PREMIERS EFFETS OBSERVÉS

✓ de réelles perspectives d'évolution professionnelle pour les enseignants ;
✓ une meilleure fidélisation des équipes pédagogiques ;
✓ une dynamique positive autour de la pratique et des méthodes d'enseignement ;
✓ une progression au bénéfice direct des élèves ;
✓ une coopération renforcée avec les partenaires (CNFPT, IESM Europe-Méditerranée, CDG2A).

« C'est grâce à cette coopération étroite que nous pouvons faire de la formation un levier concret de professionnalisation, d'attractivité et de fidélisation »

ZOOM TERRAIN

DES EXPÉRIENCES DIFFÉRENTES, DES ENJEUX COMMUNS

Malgré des réalités différentes, plusieurs facteurs clés se dégagent :



Une approche globale des ressources humaines



Une attention renforcée à la qualité de vie au travail



Une valorisation du territoire et du sens du service public



Un accompagnement des parcours professionnels

L'attractivité territoriale se construit aujourd'hui dans la durée, à travers des politiques RH adaptées aux réalités locales et aux attentes des agents.

À RETENIR

- ✔ Des solutions concrètes, adaptées à chaque territoire
- ✔ Une attractivité qui dépasse la seule rémunération
- ✔ Un rôle clé de l'accompagnement des collectivités

INTERVIEW

PAROLE D'ÉLU : Vision, perspectives et priorités pour les années à venir

Les collectivités territoriales font aujourd'hui face à de profondes transformations en matière de ressources humaines : tensions de recrutement, évolution des attentes des agents, modernisation des organisations et renforcement des obligations réglementaires. Dans ce contexte, Jean ALFONSI, Président du CDG 2A, revient sur les enjeux actuels, les actions engagées et les priorités du Centre de Gestion pour les années à venir.

Entretien avec Jean ALFONSI, Président du CDG 2A.

« LES RESSOURCES HUMAINES SONT DEVENUES UN ENJEU CENTRAL POUR LES COLLECTIVITÉS »



Quel regard portez-vous sur les évolutions actuelles des ressources humaines dans la fonction publique territoriale ?

Les ressources humaines sont devenues un sujet stratégique pour toutes les collectivités, quelle que soit leur taille.

Les employeurs publics doivent composer avec des difficultés de recrutement croissantes et des attentes nouvelles des agents, notamment en matière de conditions de travail et de perspectives professionnelles. Il est donc indispensable d'adapter les organisations et d'accompagner ces évolutions de manière structurée.

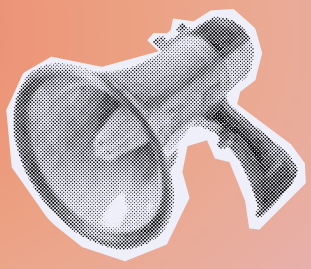
L'attractivité des collectivités est devenue un enjeu majeur. Quels leviers vous semblent prioritaires ?

L'attractivité repose désormais sur plusieurs piliers. La rémunération reste importante, mais elle ne suffit plus. Les collectivités doivent agir sur la qualité de vie au travail, la protection sociale, les parcours professionnels et le sens donné aux missions. C'est une approche globale qui doit être construite de manière cohérente et adaptée à chaque territoire.

MESSAGE AUX COLLECTIVITÉS

ACCOMPAGNER LES COLLECTIVITÉS FACE AUX TRANSFORMATIONS RH

Les transformations actuelles de la fonction publique territoriale imposent aux collectivités d'adapter leurs pratiques de gestion des ressources humaines.
Au-delà des obligations réglementaires, ces évolutions constituent une opportunité pour renforcer l'attractivité des employeurs publics et améliorer durablement la qualité du service rendu.
Le CDG 2A reste mobilisé pour accompagner les collectivités dans cette dynamique :
Sécurisation des démarches juridiques et statutaires
Accompagnement des réformes RH
Appui opérationnel de proximité
Développement de solutions adaptées aux territoires



Quel rôle joue le CDG 2A dans cet accompagnement ?
Le Centre de Gestion est un partenaire de proximité des collectivités. Nous intervenons à leurs côtés sur l'ensemble des enjeux RH : recrutement, gestion des carrières, prévention des risques, mais aussi mise en œuvre des réformes statutaires.
Notre objectif est d'apporter des solutions concrètes, sécurisées et adaptées aux réalités locales.
La réforme de la protection sociale complémentaire est une évolution importante. Comment le CDG 2A s'est-il mobilisé ?Nous avons accompagné les collectivités dans la mise en œuvre de cette réforme en sécurisant les procédures et en proposant un dispositif opérationnel. Le contrat mis en place en matière de PSC santé, avec la Mutuelle de la Corse et la MNT, illustre cette démarche de partenariat. Il s'agit d'un outil concret au service de la protection des agents et de l'attractivité des employeurs publics.
Quelles sont les priorités du CDG 2A pour les années à venir ?
Nous souhaitons renforcer notre accompagnement en matière de santé au travail, de ressources humaines et de mutualisation des services. La mise en place d'une médecine de prévention accessible à l'ensemble des collectivités constitue un axe majeur.
Plus largement, nous voulons poursuivre le développement d'un accompagnement de proximité, au service des collectivités et de leurs agents.

CHIFFRES CLÉS CDG 2A



LE CDG 2A CONFIRME SON RÔLE CENTRAL DANS L'ACCOMPAGNEMENT RH DES COLLECTIVITÉS.

ACTIONS & PERSPECTIVES DU CDG 2A

DÉSIGNATION DES NOUVELLES INSTANCES ET L'ÉLECTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

À la suite de la réélection du Président du Centre de Gestion de la Corse-du-Sud, une nouvelle mandature s'ouvre avec la volonté de consolider et de renforcer l'accompagnement proposé aux collectivités territoriales.
Cette réélection traduit la confiance renouvelée des élus du territoire et confirme le rôle structurant du CDG dans l'accompagnement des ressources humaines territoriales en Corse-du-Sud.

UNE MANDATURE PLACÉE SOUS LE SIGNE DE LA PROXIMITÉ

Sous l'impulsion de cette nouvelle mandature, le CDG réaffirme une priorité centrale : renforcer la proximité avec les collectivités et apporter des réponses concrètes aux enjeux de terrain.
Les axes d'action prioritaires sont les suivants :

✔️ un accompagnement renforcé des collectivités en matière de ressources humaines
✔️ une sécurisation accrue des pratiques statuaires et juridiques
✔️ un soutien structuré aux politiques de recrutement et d'attractivité
✔️ une amélioration continue de la qualité de service

Le CDG confirme ainsi son rôle de partenaire de proximité au service des employeurs publics.

RENFORCER DURABLEMENT L'ATTRACTIVITÉ DES COLLECTIVITÉS

Au-delà des dispositifs techniques, cette nouvelle mandature porte une ambition forte : renforcer durablement l'attractivité des collectivités territoriales de Corse-du-Sud. Cela repose sur :









LA SANTÉ AU TRAVAIL : UN ENGAGEMENT FORT DE LA NOUVELLE MANDATURE

La santé au travail constitue l'un des axes prioritaires de cette nouvelle mandature. Dans cette continuité, le CDG annonce la mise en place, en 2027, d'une nouvelle mission de médecine préventive à destination des collectivités. Cette mission sera entièrement prise en charge par le Centre de Gestion, sans coût supplémentaire pour les collectivités.
Elle permettra notamment :



Renforcer le suivi médical des agents



Améliorer la prévention des risques professionnels



Garantir un accès élargi à la médecine de prévention sur le territoire

Cette évolution constitue un engagement fort en faveur de la qualité de vie au travail et de la sécurité des agents territoriaux.

MODERNISATION ET MUTUALISATION DES SERVICES

La nouvelle mandature s'inscrit également dans une dynamique de modernisation des outils et de développement des services mutualisés :

✔️ déploiement de solutions partagées en matière de gestion RH
✔️ accompagnement à la transformation numérique des collectivités
✔️ optimisation des ressources et des compétences
✔️ renforcement de l'ingénierie de conseil

Le CDG poursuit ainsi sa transformation pour répondre aux besoins évolutifs des collectivités.

À RETENIR

✔️ ***Réélection de Jean ALFONSI à la présidence du CDG 2A***
✔️ ***Une nouvelle mandature fondée sur la proximité et l'accompagnement***
✔️ ***Mise en place d'une médecine préventive accessible à toutes les collectivités dès fin 2027***
✔️ ***Un engagement fort en faveur de la santé au travail et des services mutualisés***
✔️ ***Une dynamique de modernisation des outils et de l'accompagnement RH***



REPÈRES RH

ATTRACTIVITÉ, RECRUTEMENT, SANTÉ AU TRAVAIL : LES GRANDES TENDANCES RH TERRITORIALES

Les ressources humaines territoriales connaissent aujourd'hui de profondes évolutions. Difficultés de recrutement, nouvelles attentes professionnelles, mobilité accrue et montée des enjeux de santé au travail transforment durablement les pratiques des collectivités.

Tour d'horizon des principales tendances RH qui marquent actuellement la fonction publique territoriale.



- Les tensions de recrutement concernent une part significative des métiers territoriaux
- Les difficultés sont particulièrement fortes sur les métiers techniques et médico-sociaux

Les collectivités sont amenées à renforcer leurs stratégies d'attractivité et de fidélisation.



- La qualité de vie au travail est devenue un critère déterminant dans les choix professionnels
- Les candidats recherchent davantage de sens, de stabilité et de conditions de travail adaptées

La rémunération seule ne suffit plus à attirer les talents.



- La mobilité professionnelle est en progression dans la fonction publique territoriale
- Les parcours sont de plus en plus diversifiés et individualisés

L'accompagnement des carrières devient un enjeu central.



- La protection sociale complémentaire s'impose comme un levier stratégique des politiques RH
- La santé au travail et la prévention deviennent des priorités renforcées des employeurs publics

Ces enjeux structurent désormais les politiques RH des collectivités.

FOCUS

DES RESSOURCES HUMAINES TERRITORIALES EN PLEINE TRANSFORMATION

Les collectivités font face à une évolution durable :

- raréfaction de certains profils
- attentes accrues des agents
- complexification des métiers
- renforcement des obligations de prévention

Dans ce contexte, les dispositifs d'accompagnement du centre de gestion jouent un rôle essentiel dans la sécurisation et la modernisation des politiques RH.



À RETENIR

- ✔ *Des tensions de recrutement durables dans plusieurs filières*
- ✔ *Une attractivité fondée sur la qualité de vie au travail et le sens des missions*
- ✔ *Une mobilité professionnelle et des parcours de plus en plus évolutifs*
- ✔ *Une montée en puissance des enjeux de santé au travail et de prévention*
- ✔ *Des politiques RH territoriales en profonde mutation*

PARTENAIRES & DISPOSITIFS

DES ACTEURS COMPLÉMENTAIRES AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS & DES AGENTS

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale : accompagner les compétences et les évolutions professionnelles

Le CNFPT joue un rôle essentiel dans l'adaptation des compétences aux évolutions des métiers territoriaux.

Il accompagne les collectivités sur :
✔️ la formation initiale et continue des agents
✔️ le développement des compétences métiers
✔️ l'adaptation aux évolutions des missions publiques
✔️ le soutien aux parcours professionnels

En lien avec les collectivités, il contribue directement à la montée en compétences des agents et à la modernisation des pratiques RH.

Le Comité des Œuvres Sociales : un levier social et humain pour les agents

Le COS constitue ainsi un véritable levier de qualité de vie au travail et de fidélisation des agents.

Il permet notamment :
✔️ l'accès à des prestations sociales et culturelles
✔️ un soutien aux événements de la vie (naissance, mariage, etc.)
✔️ des aides et avantages pour les agents et leurs familles
✔️ le renforcement du lien social au sein des collectivités

Véritable outil de cohésion, le Comité des Œuvres Sociale participe à l'amélioration de la qualité de vie des agents.

Le rôle du CDG : coordonner, accompagner, structurer

Aux côtés de ces dispositifs, le Centre de Gestion de la Corse-du-Sud assure un rôle central de coordination et d'accompagnement des collectivités.



Son action se traduit par :
✔️ un appui technique et juridique aux employeurs publics
✔️ la mise en œuvre de dispositifs RH structurants
✔️ l'accompagnement des réformes statutaires et sociales
✔️ le développement de solutions mutualisées

Le CDG agit comme un facilitateur au service des collectivités et des agents.

Une dynamique partenariale au service du territoire CNFPT, COS et CDG 2A participent, chacun dans leur domaine, à l'accompagnement des collectivités territoriales et au soutien des agents publics.
Cette complémentarité contribue à renforcer les politiques RH locales, l'attractivité des employeurs publics et la qualité du service rendu aux usagers.





PAROLE AU CNFPT
FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIVITÉS : LES CLÉS POUR ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS DE LA FPT

Renforcer l'attractivité des métiers territoriaux

Face à la baisse de l'attractivité de la fonction publique, le CNFPT se mobilise pour mieux faire connaître et valoriser les métiers territoriaux. Dès septembre 2026, les nouveaux référentiels des formations d'intégration des agents de catégories A et B intégreront les enjeux liés à l'attractivité de la fonction publique. Ils s'appuieront notamment sur des exemples de stratégies mises en œuvre par les collectivités pour attirer, engager et fidéliser les agents. Cette ambition se traduit également par une offre de formation dédiée, notamment avec la formation « Développement et mise en œuvre de la marque employeur », qui accompagne les collectivités dans l'amélioration de leur image et de leur visibilité auprès des candidats. Ces formations peuvent être organisées en intra ou en union de collectivités.

En Corse, le partenariat inter-fonctions publiques contribue également à renforcer l'attractivité de l'emploi public, notamment par des actions communes et la participation à des événements de promotion de la fonction publique. La Délégation Corse peut par ailleurs intervenir auprès des collectivités et établissements souhaitant faire découvrir la diversité des métiers, des parcours et des perspectives professionnelles de la FPT, notamment auprès des jeunes.

Anticiper les besoins de formation pour 2027

Le recensement des besoins de formation Intra et Union pour 2027 est ouvert jusqu'au 2 novembre 2026.

Cette offre de proximité représente une part importante de l'activité de la Délégation Corse : en 2025, 47 % de l'offre de formation a été réalisée directement au sein des collectivités, en intra ou en union. Pour formaliser leurs besoins, les collectivités et établissements publics doivent transmettre, dûment complétés et signés par l'autorité territoriale, les trois documents suivants à christelle.loupiac@cnfpt.fr :

- la convention de mise en œuvre des formations Intra/Union ;
- l'annexe 1 relative à l'expression des besoins ;
- le cahier des charges correspondant à chaque demande.

Les modèles et informations complémentaires sont disponibles sur le site du CNFPT. Les référents territoriaux restent à disposition pour accompagner les collectivités dans la formalisation de leurs besoins.

Accompagner les grandes transitions

Le CNFPT adapte également son offre aux grandes transformations de l'action publique territoriale.

En matière de transition écologique, la stratégie repose notamment sur dix engagements adoptés en 2023. Chaque formateur doit désormais avoir suivi une formation dédiée à la transition écologique. En Corse, au moins deux sessions de formation des formateurs sont programmées chaque année. L'offre aborde notamment la biodiversité, la gestion durable des arbres urbains, les îlots de chaleur, l'adaptation au changement climatique, l'entretien écoresponsable, la sobriété énergétique, la gestion environnementale des ports et la commande publique responsable.

La transition numérique est également au cœur de la programmation, avec des formations consacrées aux IA génératives, aux fondamentaux de l'intelligence artificielle, à la maîtrise du prompt, à la transformation numérique des collectivités, mais aussi à la cybersécurité, à la protection des données et à l'inclusion numérique.

Les transitions sociétales sont abordées à travers les enjeux d'égalité et de lutte contre les discriminations, d'inclusion et de handicap, de laïcité, de parentalité, de protection de l'enfance, de prévention des violences et d'accompagnement des publics vulnérables. La prévention de l'usure professionnelle, la santé mentale, le stress, la motivation et le sens au travail sont également intégrés à l'offre.

Enfin, la transition alimentaire est prise en compte à travers des formations sur la restauration durable en collectivité, les perturbateurs endocriniens, l'éducation au goût et l'accueil des publics allergiques.

Ces enjeux sont également intégrés aux nouveaux référentiels des formations d'intégration des catégories A et B, afin de donner aux cadres territoriaux les clés pour accompagner les transformations au sein de leurs collectivités.

Une offre au plus près des territoires

La Délégation Corse poursuit enfin sa démarche de proximité : 10 % des journées de formation sont organisées à distance et 30 % des formations sont proposées hors des locaux CNFPT d'Ajaccio et de Bastia.

Cette organisation permet d'adapter l'offre aux réalités des territoires et aux besoins des agents, tout en facilitant l'accès à la formation et l'accompagnement des collectivités dans les transformations de l'action publique.



2 Avenue de Paris
Résidence Diamant III
CS 60321
20178 Ajaccio Cedex 1
04.95.51.07.26

SUIVEZ NOUS SUR INSTAGRAM

Tous les droits réservés
@agence.novacom