Santé au Travail
Le Journal du CDG15
Novembre 2025– Numéro 17

Mutuelle santé :

Participation obligatoire de l'employeur à partir de 2026

A compter du 1er janvier 2026, l'employeur territorial participera financièrement à la complémentaire santé. Cette évolution, issue de l'ordonnance du 17 février 2021 et du décret du 20 avril 2022, vise à renforcer la protection sociale complémentaire des agents publics.
Chaque employeur devra verser au minimum 15€ brut par mois et par agent pour contribuer au financement de la mutuelle santé, dans le cadre de la convention de participation proposée par le CDG 15 ou d'un contrat individuel labellisé.
Le CDG 15 a retenu la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) comme partenaire pour la mise en œuvre de cette convention. Cette mutualisation permet de proposer aux collectivités/établissements publics et à leurs agents des garanties adaptées, ainsi que des taux avantageux, négociés au bénéfice de tous les participants.

Cette participation vise à renforcer la couverture santé et à améliorer l'accès aux soins (consultations, hospitalisation, optique, dentaire…) tout en assurant une meilleure protection financière des agents.
Des réunions d'information ont déjà permis de présenter le dispositif et les offres proposées. D'autres rencontres sont programmées afin de répondre aux questions et d'accompagner les agents dans le choix de leur couverture santé (inscription sur le site du CDG 15).

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez vous rapprocher de votre employeur, consulter les informations diffusées sur le site internet du CDG 15 ou encore contacter le service assurance du CDG 15 ainsi que vos interlocuteurs MNT.

Inclusion et engagement :
la mairie de Polminhac accueille pour la seconde fois un apprenti en situation de handicap

Suite à deux périodes de stage réalisées par Pierre LAPIE dans le cadre de sa formation et devant sa volonté et son attitude au travail, Monsieur André BONHOMME, Maire de Polminhac a souhaité poursuivre son engagement auprès des personnes en situation de handicap et lui proposer un contrat d'apprentissage. En effet, la commune avait déjà, par le passé, employé une personne dans ces mêmes conditions au sein des Services Techniques Municipaux. Pour cela, Virginie LINARD, secrétaire générale de mairie, a pris contact avec le service handicap du CDG 15 et le CFAS, organisme avec lequel il collabore à cet effet. Un travail partagé entre la commune, le Centre départemental de gestion et le CFAS s'est engagé, ayant permis le recrutement de Pierre sur un premier contrat pour préparer le Bac Pro Aménagement Paysager.

Témoignage de l'apprenti

Pierre, pourquoi as-tu choisi les services techniques de la mairie de Polminhac ?
J'ai effectué 2 périodes de stages avec l'équipe des Services Techniques au printemps et en début d'été 2025. J'ai vraiment apprécié ces moments et j'ai pu me plonger dans du travail concret.

Qu'est ce qui te plait dans ce métier ?
Le travail d'équipe et ne pas être enfermé dans un bureau.

Y a-t-il une expérience qui t'a donné envie de faire ce métier ?
Depuis mon enfance je suis attiré par le travail sur les espaces verts. Des problèmes familiaux m'ont contraint à gérer à la maison l'entretien de l'extérieur, les réparations, le bois, etc… J'ai toujours gardé en tête ce travail.

Qu'est-ce qui t'a poussé vers l'apprentissage ?
Pouvoir obtenir un diplôme en alternant des périodes scolaires avec des périodes plus longues, en entreprise, est la solution idéale pour moi. En plus cela me permet de gagner un salaire et d'être confronté à l'exigence du travail au quotidien.

Si tu pouvais dire quelque chose aux employeurs qui pourraient recruter des jeunes comme toi…
C'est important de donner sa chance à des jeunes pour qu'ils puissent avoir la chance de se former et d'avoir un diplôme et un métier malgré leurs difficultés.

La parole du tuteur

Comment se passe votre rôle de maitre d'apprentissage ?
Pierre fait partie de l'équipe, je l'encadre dans son travail quotidien, lui apprend des techniques mais il participe activement aux missions des services techniques.

Qu'est-ce qui vous motive dans l'idée d'accompagner ce jeune ?
Avant de travailler pour la commune j'encadrais des jeunes en difficulté, notamment sur le travail en espaces verts, j'ai donc de l'expérience dans ce domaine. C'est intéressant de former un jeune adolescent et de le voir évoluer même si cela reste exigeant car en plus du travail de formation, il faut aussi assurer ses propres tâches.

Quel message pourriez-vous transmettre à d'autres jeunes qui voudraient suivre le même parcours ? aux agents susceptibles de devenir à leur tour maitre d'apprentissage ?
Pour les jeunes, il ne faut pas hésiter à se renseigner sur les formations en apprentissage et pousser les portes. Pour les agents, c'est une mission qui demande de l'investissement et du travail mais qui est gratifiante.

André BONHOMME, Maire

Inclusion et engagement (suite)

La voix et l'engagement de l'élu

Qu'est-ce que votre apprenti apporte selon vous à l'équipe ?
Il est toujours bon d'avoir un nouveau membre dans une équipe, apporter un regard nouveau et un regain de motivation. C'est aussi intéressant pour les agents en poste de transmettre leur savoir faire et d'encourager ces jeunes à se lancer dans le monde du travail.

Qu'avez-vous envie de dire à vos confrères élus ?
Recruter des apprentis permet à la fois de renforcer les effectifs mais aussi et surtout de former des jeunes à des métiers souvent méconnus. Cela leur offre la possibilité d'avoir un diplôme tout en étant confrontés à la réalité du terrain. Parfois cela peut aussi déboucher sur l'embauche d'un agent. Pour les collectivités c'est une opportunité à ne pas négliger pour anticiper l'avenir et les départs à la retraite notamment.
Il faut garder à l'esprit que cela nécessite pour l'agent qui encadre des missions en plus, de la patience et de la pédagogie. Il ne faut pas hésiter à se tourner vers les différents organismes qui peuvent venir en soutien pour ce genre de choses.

SANTÉ AU TRAVAIL : JUGEMENTS

Le coin des verdicts

Imputabilité au service

La circonstance qu'un agent d'accueil, de retour à la mairie après une période d'absence, n'ait pas pu accéder à son poste informatique, à sa messagerie professionnelle et au réseau interne de la collectivité en raison d'un changement des codes d'accès à la suite du départ de l'ancienne directrice générale des services, est constitutive de dysfonctionnements informatiques mineurs et temporaires.
Par suite, et alors que l'intéressé s'est vu remettre un ordinateur portable dans la matinée afin qu'il puisse exercer ses missions auprès des usagers, ces faits ne traduisent, par eux-mêmes, aucune volonté de sa hiérarchie de lui nuire.
Dans ces conditions, l'intéressé n'est pas fondé à soutenir que les difficultés informatiques rencontrées lors de sa reprise de fonctions constitueraient un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service.
TA Nîmes 2303541 du 16.10.2025

Le remboursement au fonctionnaire des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident imputable au service, s'applique-à l'agent qui n'est plus en activité, alors même que le premier alinéa de l'article L. 822-21 du CGFP mentionne les « fonctionnaires en activité ».
Par suite, l'administration commet une erreur de droit en refusant d'instruire la demande de reconnaissance de l'imputabilité au service de la maladie d'un agent, au motif que sa déclaration était postérieure à sa radiation des cadres, dans la mesure où sa pathologie a été constatée alors qu'il était encore fonctionnaire.
TA Orléans 2303348 du 16.10.2025

Harcèlement moral

Un agent n'est pas fondé à rechercher la responsabilité de la commune à raison d'une situation de harcèlement moral de la part de ses collègues et supérieurs hiérarchiques, en ce qu'il a été mis à l'écart du service, dès lors qu'il a admis ne plus se sentir bien au sein du collectif de travail et s'être mis en retrait, de son propre chef, de la vie du service.
TA Toulouse 2204525 du 08.10.2025

Prothèses auditives : un soutien financier existe

Le **F**onds pour l'**I**nsertion des **P**ersonnes en situation de **H**andicap dans la **F**onction **P**ublique (FIPHFP) peut financer le reste à charge des prothèses auditives, après remboursement de la sécurité sociale, de la mutuelle…
Montant maximum : 1700 €
Cette aide s'adresse aux agents territoriaux reconnus en situation de handicap (ou en cours de reconnaissance).
Elle permet de lever un frein financier important et de favoriser le confort, la communication et l'inclusion au travail.
Renseignez-vous auprès de votre employeur ou auprès du pôle santé au travail du centre de gestion (prevention@cdg15.fr - 04 71 63 87 68)

La vaisselle silencieuse…

Dans les cantines scolaires et les EHPAD, la vaisselle traditionnelle en verre ou en faïence est lourde, fragile et bruyante, avec des chocs pouvant atteindre 98dB, contribuant au mal-être du personnel. Le bruit se propage souvent dans les salles de restauration car les plonges sont ouvertes.
Pour prévenir ces risques professionnels, la société QUIET, implantée en France, entre Lyon et Saint-Etienne, propose une vaisselle silencieuse en verre trempé et silicone alimentaire. Son revêtement amortissant la rend antidérapante, plus résistante, et si elle se casse, les morceaux restent collés, facilitant le nettoyage et la collecte. Le risque de casse est divisé par 10, et le bruit des chocs sur les tables et entre assiettes est réduit. Des mesures en salle de restauration ont montré une réduction de 30% du bruit. Cette vaisselle est deux fois plus légère, trois fois plus robuste, recyclable en verre, et déjà adoptée par 70 clients en France, avec un projet pilote dans des lycées en Auvergne.

Passeport de prévention

Prévu récemment par le Code du travail, le passeport de prévention est un passeport numérique individuel permettant de recenser l'ensemble des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail ainsi que les attestations, certificats et diplômes obtenus par les agents à la suite de ces formations. Il concerne tous les statuts (salariés, fonctionnaires, stagiaires, contractuels…), ainsi que les demandeurs d'emploi.

Calendrier de déploiement :
•28 avril 2025 : ouverture pour les organismes de formation
•1er trimestre 2026 : ouverture pour les employeurs
•4ème trimestre 2026 : ouverture pour les travailleurs
•Des fonctionnalités complémentaires seront disponibles en 2027, comme la possibilité d'importer des fichiers pour faciliter les déclarations de données en masse ou la mise à disposition d'un tableau de bord pour accompagner l'employeur dans la gestion de ses formations.

Les objectifs :
Le passeport de prévention est destiné notamment à faciliter la circulation entre les employeurs et les travailleurs de l'information sur les formations suivies, les compétences acquises et les certificats obtenus. Il regroupe dans un lieu sécurisé des données relatives aux formations et qualifications en santé et sécurité au travail, d'apporter des garanties quant aux formations suivies, de partager des informations de façon numérique et d'anticiper les mises à jour des formations, certifications et diplômes.

Contacts

Pôle santé au travail

Béatrice VIGNERESSE 04.71.63.87.68 – beatrice.vigneresse@cdg15.fr
Françoise NANGERONI 04.71.63.35.25 – secretariat.prevention@cdg15.fr