

# Santé au Travail

## Le Journal du CDG15

Mars 2025 – Numéro 13



**Les assistants de prévention jouent un rôle essentiel dans le domaine de la prévention des risques professionnels au sein d'une collectivité.**

Pour répondre efficacement aux besoins de leur collectivité, ils doivent continuer tout au long de leur carrière, à s'informer et se former sur les nouvelles réglementations et les outils à disposition pour prévenir les risques professionnels.

Une formation spécifique est à leur disposition :

- une formation préalable à la prise de fonction de 5 jours,
- l'année suivant la prise de fonction, une formation de 2 à 2,5 jours,
- un module de formation les années suivantes.

Le CNFPT et le CDG15 les accompagnent dans leurs missions.

**MERCREDI 19 MARS 2025**

**FORMATION DES ASSISTANTS DE PREVENTION**

**Dans les locaux du Centre de gestion à Aurillac**

**Code JPAP1002**

La formation continue d'une journée concerne tous les assistants de prévention (AP) qui ont déjà bénéficié des 2 premières années de formation spécifique des AP.

Le thème portera sur les techniques d'argumentation pour convaincre et persuader, sélectionner les techniques les plus efficaces selon le contexte, gérer positivement les objections et développer son aisance relationnelle. **N'oubliez pas de vous inscrire très vite sur le site du CNFPT – code JPAP1002.**

Si vous souhaitez devenir assistant de prévention dans votre collectivité, nous vous rappelons les formations initiales autour de vous pour l'année 2025 (voir les dates ci-dessous)

Selon le nombre de demandes, il est possible de réaliser une formation en intra sur le département du Cantal. **N'hésitez pas à nous contacter ou à appeler le CNFPT, pour toute demande de renseignement.**

11/03 – 12/03 – 13/03/2025 (3 jours) et 25/03 – 26/03/2025 (2 jours) – CLERMONT-FERRAND (63)  
31/03 – 01/04 – 02/04/2025 (3 jours) et 14/04 – 15/04/2025 (2 jours) – BELLERIVE-SUR-ALLIER (03)  
14/04 – 15/04 – 16/04/2025 (3 jours) et 15/05 – 16/05/2025 (2 jours) – LIMOGES (87)  
08/10 – 09/10 – 10/10/2025 (3 jours) et 23/10 – 24/10/2025 (2 jours) – ALBI (81)

## Nouveau !!! Accompagnement psychologique

**PSYCHOLOGUE**  
du travail



**Loïc SANCHEZ**

Pôle santé au travail

L'accompagnement **individuel** d'un agent ou d'un manager peut se faire par exemple :

- Lors de situations de mal-être au travail, d'épuisement professionnel, de difficultés de communication ou de relations au travail,
- Lors de la reprise d'activité (après un arrêt de travail important, par exemple un congé parental, CLM, CLD...),
- Lors du reclassement d'un agent, dans le but de l'accompagner dans le deuil de son ancien métier et dans sa nouvelle voie professionnelle,
- Lors d'une prise de poste ou en cours de carrière, en tant qu'encadrant (faire le point sur ses pratiques, sur les signaux d'alerte à prendre en compte et sur les enjeux de la prévention des RPS),
- En cas d'événement traumatique.

**Entretien sur RDV, le vendredi matin dans les locaux du CDG15. Tél. : 04 71 63 89 37**

# Le remboursement du matériel de prévention

**Le dispositif est ouvert aux employeurs immatriculés à la CNRACL de moins de 50 affiliés et ayant un effectif total de moins de 100 agents**

## Conditions d'éligibilité

Les employeurs souhaitant déposer une demande doivent :

- être immatriculé à la CNRACL et être à jour de leurs cotisations,
- avoir au moins un agent affilié à la CNRACL,
- avoir au moins un agent bénéficiaire du matériel affilié à la CNRACL,
- disposer d'un document unique à jour,
- ne pas avoir bénéficié d'un remboursement total ou partiel de ce matériel par d'autres organismes,
- ne pas avoir déjà effectué une demande de remboursement de matériel auprès du FNP,
- ne pas mener une démarche en cours financée par le FNP,
- remettre toutes les pièces attendues dans le dossier de demande d'accompagnement.



## Montant

Le remboursement de matériel de prévention des risques professionnels acheté au bénéfice des agents :

- est ouvert une fois par employeur (toutes années confondues),
- ne peut être inférieur à 300 €,
- vise à couvrir 80 % de la dépense réalisée et est plafonné à 3000 € TTC,
- est minoré de 50 % pour les employeurs ayant moins de 50 % de leurs effectifs affiliés à la CNRACL.

## Pièces Justificatives

- Dernier document unique d'évaluation des risques professionnels et psychosociaux avec mention de sa date de mise à jour,
- Attestation sur l'honneur indiquant que le matériel n'a pas fait l'objet d'un remboursement total ou partiel et indiquant l'origine du besoin,
- Pour les employeurs territoriaux, cette attestation doit également indiquer qu'ils disposent d'un assistant de prévention,
- La/les facture(s) afférentes au matériel dont le remboursement est demandé. Ces factures doivent préciser la nature du matériel, le coût unitaire et le coût total (en € TTC).

## Versement

Si la demande est acceptée, le versement est effectué en une fois.

## Dépôt de la demande

Les demandes doivent être effectuées sur le site internet

*Mes démarches simplifiées - FNP CNRACL -  
Accompagnement financier en matériel  
Depuis la plateforme employeurs PEP's via le service  
"<https://plateforme-employeurs.caissedesdepots.fr/espace-prive/plateforme/#/public/accueil>"  
Pour toute question ou demande de précisions :  
[Contact-FNP@caissedesdepots.fr](mailto:Contact-FNP@caissedesdepots.fr)*

## RESEAU PREVENTION DU SUICIDE DU CANTAL



Avec environ 8 200 décès par suicide par an, la France présente un des taux de suicide les plus élevés d'Europe. En 2023, ce taux, dans le Cantal, s'élevait à 13 femmes et 33 hommes pour 100 000 habitants. Afin de prévenir ce risque, **un réseau cantalien en prévention du suicide** a été créé après la crise sanitaire. Ce réseau constitué de nombreux partenaires comme l'ARS, la MSA, le centre hospitalier d'Aurillac, Promotion Santé Auvergne-Rhône-Alpes s'est réuni pour la deuxième fois le 6 février 2025 pour un temps de rencontre et de partage.

Les membres de ce réseau ont bénéficié d'une formation visant l'amélioration du repérage et de la prise en charge des personnes en crise suicidaire.

308 personnes ont été formées depuis 2021.

3 niveaux de formation sont proposés :

- Les sentinelles pour tout citoyen ou professionnel non soignant pré-identifiés pour repérer au sein de leur communauté de vie les signes d'alerte d'un risque suicidaire et orienter.
- Les évaluateurs-orienteurs pour les professionnels en contact avec des populations à risque suicidaire et orienter.
- Les intervenants de crises.

**Notre infirmière en santé au travail** a suivi la formation « évaluateur-orienteur ».

Elle participe au réseau cantalien en prévention du suicide soutenant et ressource et peut vous aider.

Contact : Marie-Laure CHARRADE : 04.71.63.35.24



**Définition :** une maladie est dite professionnelle ou d'origine professionnelle si elle résulte des conditions dans lesquelles le fonctionnaire exerce d'une façon habituelle son activité professionnelle qui l'expose à un risque physique, chimique, psychique, ou biologique.

### Les tableaux de maladies professionnelles : de quoi parle-t-on ?

Annexés au Code de la Sécurité Sociale, on compte en 2024, 102 tableaux de MP créés par décret au fil de l'évolution des techniques et des progrès des connaissances médicales. Ces tableaux comportent 3 colonnes :

- ▶ **Désignation des maladies :** dénomination et caractéristiques médicales auxquelles la maladie déclarée doit répondre ;
- ▶ **Délai de prise en charge :** entre la cessation d'exposition au risque supposé à l'origine de la maladie et sa constatation. Ce délai ne doit pas dépasser le délai maximal indiqué dans le tableau. Des tableaux prévoient aussi une durée minimale d'exposition au risque ;
- ▶ **Liste des travaux susceptibles de provoquer la maladie :** liste indicative des travaux pouvant provoquer la maladie. tableaux comportent une liste limitative de ces travaux.

Toute maladie figurant dans les **tableaux des maladies professionnelles** et contractée dans les conditions mentionnées dans ces tableaux est présumée maladie professionnelle.

Quand il n'existe pas de tableau ou quand l'un des critères du tableau n'est pas rempli, il est néanmoins possible de faire reconnaître une maladie professionnelle.

A réception d'une déclaration de maladie professionnelle transmise par le fonctionnaire, la collectivité doit faire une

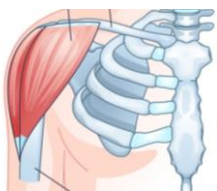
① La maladie est inscrite aux tableaux du code de la sécurité sociale et en remplit les conditions => dans ce cas là il y a présomption d'imputabilité au service, la MP peut être reconnue imputable par l'administration

*Ex. : Un agent d'entretien affecté aux espaces verts depuis 5 ans demande la reconnaissance d'une MP n°57 A (siège des lésions à confirmer).*

*En arrêt de travail depuis le 28/11/2023, son certificat médical initial (CMI) du 12/12/2023 indique une "rupture du tendon supra-épineux de l'épaule droite".*

Dans le tableau n°57A, l'affection est désignée, le délai de prise en charge d'un an est respecté ainsi que la durée d'exposition requise.

Le médecin du travail constate et indique que la maladie est désignée dans le tableau 57A. La collectivité reconnaît la MP par un arrêté.



\* Dans les cas 2 et 3 la collectivité doit obligatoirement saisir le Conseil médical en sa formation plénière. Le médecin du travail adresse à l'instance un rapport médical détaillé en vue de l'instruction.

② \*La maladie est inscrite aux tableaux du code de la sécurité sociale mais ne remplit pas toutes les conditions.



*Ex. : un agent polyvalent des collèges en poste depuis 10 ans fait une demande de reconnaissance d'une MP 98 pour une sciatique par hernie discale.*

Le médecin du travail indique que la pathologie est désignée dans le tableau n°98, le délai de prise en charge est rempli. Néanmoins, le critère lié à la liste des travaux susceptibles de provoquer la maladie n'est pas rempli.

Le Conseil médical doit être saisi par l'employeur. L'instance précisera si une expertise médicale préalable auprès d'un médecin agréé est nécessaire.

L'agent devra quant à lui apporter la preuve que sa maladie est directement causée par l'exercice des fonctions.

Le Conseil médical analysera le dossier médical ainsi que les éléments apportés par l'agent. Le lien direct entre la survenance de la pathologie et l'exercice des fonctions devra ne faire aucun doute pour que qu'une maladie d'origine professionnelle puisse être reconnue par le Conseil médical.

③ \*La maladie n'est pas inscrite aux tableaux du code de la sécurité sociale

*Ex. : un agent gestionnaire des ressources humaines en poste depuis 5 ans fait une demande de reconnaissance en MP pour un syndrome d'épuisement professionnel « burn-out ». Le médecin du travail indique que la pathologie n'est pas désignée dans un tableau.*

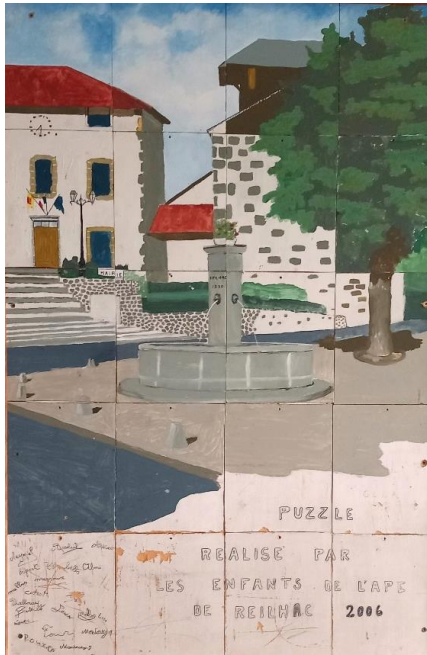
Le Conseil médical doit être saisi par l'employeur. L'expertise médicale d'un médecin agréé spécialiste (psychiatre) est nécessaire pour déterminer un lien médical certain entre l'affection et le service et préciser si elle entraîne une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25%.

L'agent devra quant à lui apporter la preuve que sa maladie est essentiellement et directement causée par son activité professionnelle.

Le Conseil médical analysera le dossier médical ainsi que les éléments apportés par l'agent. La maladie sera reconnue d'origine professionnelle uniquement si les 2 critères cumulatifs sont remplis :

- Le lien essentiel et direct entre la maladie et le travail
- Le taux d'incapacité permanente prévisionnel d'au moins 25% en conformité au barème en vigueur du Code des pensions civiles et militaires

# Visite de la F3SCT de l'école et de la cantine de REILHAC



**Les membres de la Formation Spécialisée de la Santé et Sécurité et des Conditions de Travail ont visité les parties communes de l'école et la cantine de REILHAC, mardi 11 février 2025.**

M. Jean-Michel FAUBLADIER, représentant du collège des collectivités, Mme Odile BORNET-POUJOL, représentante du personnel de la F3SCT et Mme Françoise NANGERONI, assistante de prévention du CDG15 ont été reçus par Mme Catherine SOUBRIER, adjointe au maire, Mme Chantal JUILLARD, secrétaire de mairie et Mme Catherine SERIEYS, cantinière.

Cette visite avait pour but de contribuer à la protection de la santé des agents et d'améliorer les conditions de travail dans une démarche de prévention des risques professionnels.

D'importants travaux avaient été réalisés en 2015 avec la création d'une nouvelle cuisine et d'une salle de restauration spacieuse, la rénovation énergétique de l'école et la réaffectation des locaux de l'ancienne cantine.

Lors de l'aménagement, la collectivité a pensé la mise en place de locaux spacieux avec des carrelages anti-dérapants dans la cuisine. Des chariots ont été mis à

été mis à disposition pour le personnel de cuisine et de restauration afin d'éviter de porter des charges trop lourdes comme les plats de service et protéger le dos et les membres supérieurs des agents de service.

Se rendant compte que les escaliers extérieurs peints pouvaient être glissants par temps de pluie, la collectivité a fait installer des tapis en caoutchouc. Les agents bénéficient d'équipements de protection individuelle renouvelés régulièrement ou à la demande. Des consignes d'utilisation des produits et des procédures sont affichées pour rappeler aux agents les bons gestes et éviter les risques biologiques ou chimiques.



**Mme SOUBRIER qui nous a accompagnés lors de cette visite : « Nous avons répondu favorablement à la demande de la délégation de la F3SCT pour une visite des locaux du groupe scolaire afin d'avoir un avis extérieur sur l'organisation et les conditions de travail de nos agents qui sont volontaires pour suivre les formations proposées par le CDG15 et CNFPT dans le but de se professionnaliser tout au long de leur carrière.**

**Merci au CDG15 pour les conseils apportés. »**



**L'année 2025 célèbre le 20<sup>ème</sup> anniversaire de la loi pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».**

La loi du 11 février 2005 a posé les bases d'une politique nationale en faveur du handicap. 20 ans plus tard, les avancées sont notables : le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique est passé de 3,74 % en 2005 à 5,66 % en 2023. Mais l'objectif reste clair : atteindre les 6 % de taux d'emploi dans les 3 versants de la Fonction publique.



Prochainement, le CDG 15 en partenariat avec le CFAS Auvergne organise un temps d'échange consacré à l'apprentissage des personnes en situation de handicap dans la fonction publique territoriale.



**Le bon positionnement au poste de travail administratif**

**Vous souhaitez sensibiliser vos agents administratifs à l'ergonomie ?**

Le pôle santé au travail du CDG 15 vous propose d'organiser, dans vos locaux, des sensibilisations (5 personnes minimum) d'environ deux heures (théorie et étude de cas concret). Contact : [prevention@cdg15.fr](mailto:prevention@cdg15.fr) Pensez-y !

Dans le cadre de construction ou de modification des locaux ou des postes de travail, le CDG peut également vous accompagner à prendre en compte l'ergonomie des postes de travail dès le début du projet ! De plus, le comité social territorial doit être consulté sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail.

## Contacts

Pôle santé  
au travail

**Béatrice VIGNERESSE 04.71.63.87.68 – [beatrice.vignerresse@cdg15.fr](mailto:beatrice.vignerresse@cdg15.fr)**  
**Françoise NANGERONI 04.71.63.35.25 – [secretariat.prevention@cdg15.fr](mailto:secretariat.prevention@cdg15.fr)**

