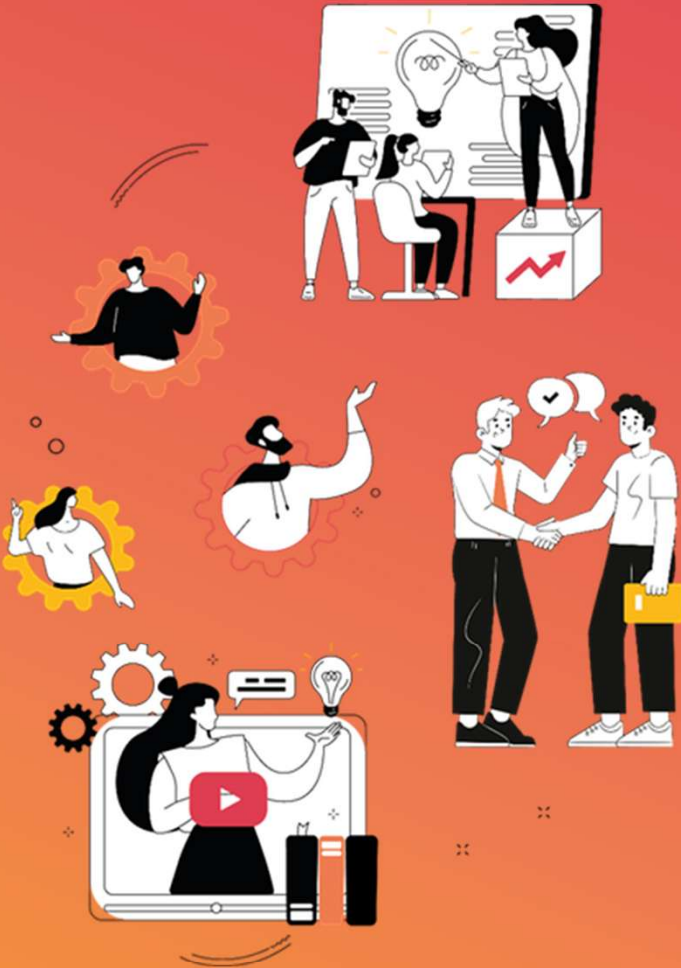


Le Maire employeur

**Les obligations du maire en
matière de santé et sécurité au
travail**

Notre mission, accompagner les vôtres !





SOMMAIRE

Partie 1

La prévention des risques professionnels

Partie 2

Les garanties liées à la maladie et gestion de l'inaptitude



PARTIE 1

La prévention des risques professionnels

Notion de prévention des risques Professionnels

La prévention des risques professionnels regroupe l'ensemble des actions visant à **éviter ou réduire les risques** auxquels les agents peuvent être exposés dans le cadre de leur activité professionnelle, afin de préserver leur santé physique et mentale.



Les textes fondateurs

Article 2-1
Décret
n°85-603

« Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. »

Article
L811-1
CGFP

« Les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité dans les services, collectivités et établissements mentionnés aux articles L. 3 et L. 4 sont celles définies par les livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail ainsi que par l'article L. 717-9 du code rural et de la pêche maritime.. »

Article
R4121-1
Code du
Travail

L'évaluation des risques s'impose en préalable à toutes initiatives de mesures de prévention, et des résultats doivent être transcrits dans le **Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels**

Décret
n°2001-
1016

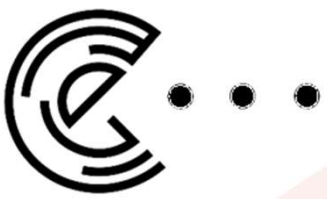


1 - Les enjeux de la prévention

2 - Les acteurs de la prévention :
rôles et articulations

3 - Les outils de la prévention :
du cadre réglementaire à l'action





Les enjeux de la Prévention



Les enjeux de la Prévention

Humains :

- ↪ Préserver l'intégrité physique et mentale des personnes,
- ↪ Améliorer la qualité de vie au travail et la qualité du service rendu,
- ↪ Renforcer la motivation et l'implication des agents.

Sociaux :

- ↪ Favoriser un climat de travail sain et sécurisé,
- ↪ Réduction de l'absentéisme,
- ↪ Renforcer le dialogue social

Economiques :

- ↪ Diminuer les coûts relatifs aux accidents et Maladies Professionnelles (arrêts de travail, indemnisations, assurances, remplacement des agents absents)
- ↪ Améliorer la productivité et l'efficacité du travail.

Juridiques :

- ↪ Respecter les obligations légales,
- ↪ Réduire les risques de sanctions pénales et civiles pour l'employeur

Liens entre prévention, qualité du service public et continuité du service

La prévention des risques professionnels ne se limite pas à une obligation réglementaire.

Effets directs de la prévention sur la qualité :

- ↳ Réduction des erreurs ,
- ↳ Amélioration de la concentration et de l'efficacité,
- ↳ Climat de travail plus serein.

La prévention contribue :

- ↳ A la diminution de l'absentéisme,
- ↳ Au maintien des compétences et savoir-faire,
- ↳ A l'anticipation des situations de crise (surcharge, tensions)

Statistiques

5,6%

Taux moyen
d'accident de
service

61,5%

Des accidents
donnent lieu à un
arrêt de travail



1/20

Agent victime
d'accident chaque
année

48 jours

Durée Moyenne
d'un arrêt

Technique

Médico-sociale

Police-Municipale
Sécurité

La responsabilité de l'employeur public

Responsabilité civile et administrative : Fonction de réparation

Objet indemnitaire

Obligation de réparation

3 éléments :

- l'existence d'une faute
- un lien de causalité ;
- un préjudice.

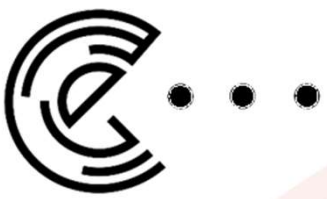
Responsabilité pénale et disciplinaire : Fonction de sanction

Code du travail

- Amendes
- Affichage et publicité

Code Pénal

- Emprisonnement



2

Les acteurs de la prévention : rôles et articulations

LA RESPONSABILITÉ DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE EN MATIÈRE DE SANTÉ, HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL LES ACTEURS SUR LESQUELS IL S'APPUIE

La hiérarchie administrative

- Veiller à la sécurité et à la protection des agents placés sous sa sécurité
- Mettre en œuvre et veiller à l'application des règles d'hygiène et de sécurité.

L'agent lui-même

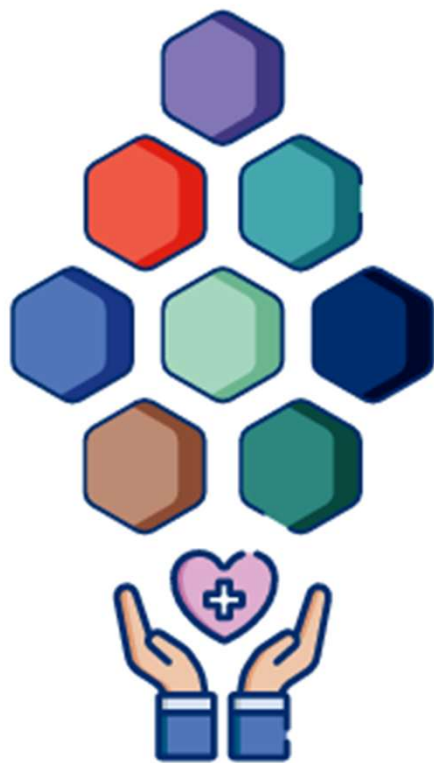
- Intégrer la démarche de prévention dans son travail quotidien
- Prendre soin de sa santé et de celle de ses collègues.

L'assistant de prévention

- Anciennement dénommés ACMO (ou Agents Chargés de la mise en Œuvre des règles d'hygiène et de sécurité), les assistants de prévention sont des référents en matière de prévention dont ils constituent le niveau de proximité.

Le conseiller de prévention

- Le conseiller de prévention remplit essentiellement une mission de coordination des assistants de prévention. Cette fonction enrichit les anciennes fonctions d'ACMO (ou Agents Chargés de la mise en Œuvre des règles d'hygiène et de sécurité) par un niveau de qualification supérieur.



L'agent chargé d'une fonction d'inspection

- Contrôler les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité
- Proposer des actions visant à les réaliser.

Service de médecine préventive

- Assurer la surveillance médicale des agents
- Conseiller la collectivité sur les conditions de travail, l'aménagement des postes, les informations sanitaires.

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

- Contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels
- Veiller à l'observation des prescriptions légales
- Lieu d'échanges et de négociations des objectifs concernant les questions d'hygiène et de sécurité, par les représentants des élus et les représentants du personnel.

Le comité social territorial


- Met en œuvre les attributions de la FSSST quand elle n'a pas été créée en son sein.

Les acteurs internes

L'autorité territoriale :

- Chargée de veiller à la sécurité et à la protection de la santé physique et mentale des agents placés sous son autorité.
- Doit organiser la prévention en désignant ou mettant en place

La hiérarchie administrative

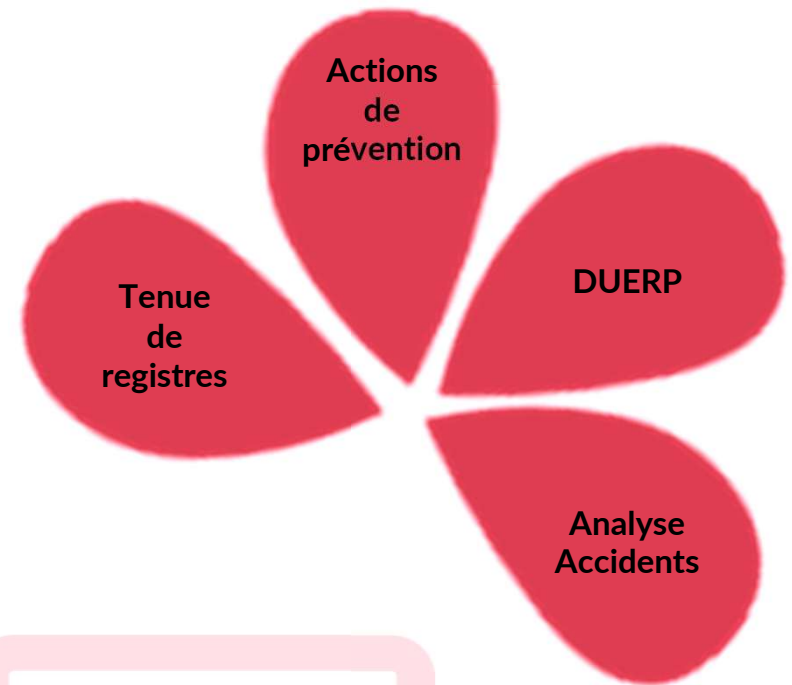
 Les agents ont également des obligations, conformément au **code du Travail**

L'assistant de prévention :

- Obligatoire dans toutes les collectivités
- Assiste et conseille l'autorité territoriale

La F3SCT :

- Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail
- Instance Paritaire - Emanation du CST



Les acteurs externes

La médecine du travail :

- Obligatoire
- Mission : éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail

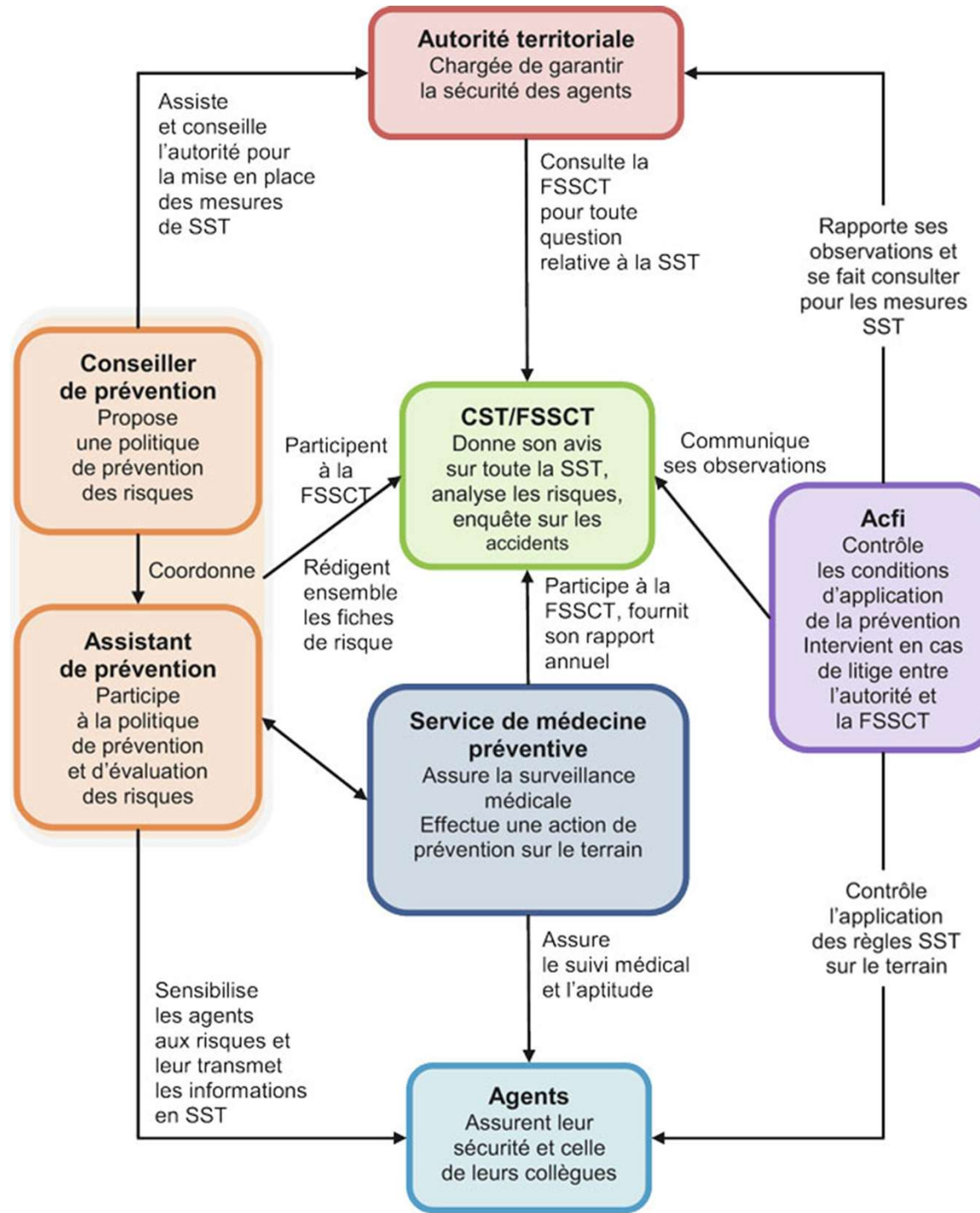
L'ACFI

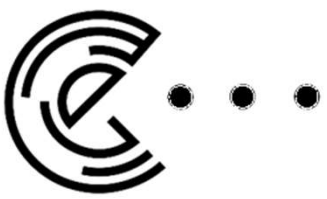
- Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI)
- Pas de pouvoir coercitif

La CNRACL

- Caisse Nationale de Retraites des Agents Collectivités Locales (CNRACL)
- Régime spécial de la Sécurité Sociale chargé de l'Assurance vieillesse des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers.

Les acteurs de la prévention: rôles et articulations





Les outils de la prévention : du cadre réglementaire à l'action

Les documents et registres obligatoires

Le Document Unique Evaluation des Risques Professionnel

Registre de santé et de sécurité au travail

Registre des dangers graves et imminents

Registre de sécurité

Les Fiches de Données de Sécurité

Autorisations de conduite

Habilitation électrique

L'autorisation d'intervention à proximité des réseaux

Autorisation de travail en espace confiné

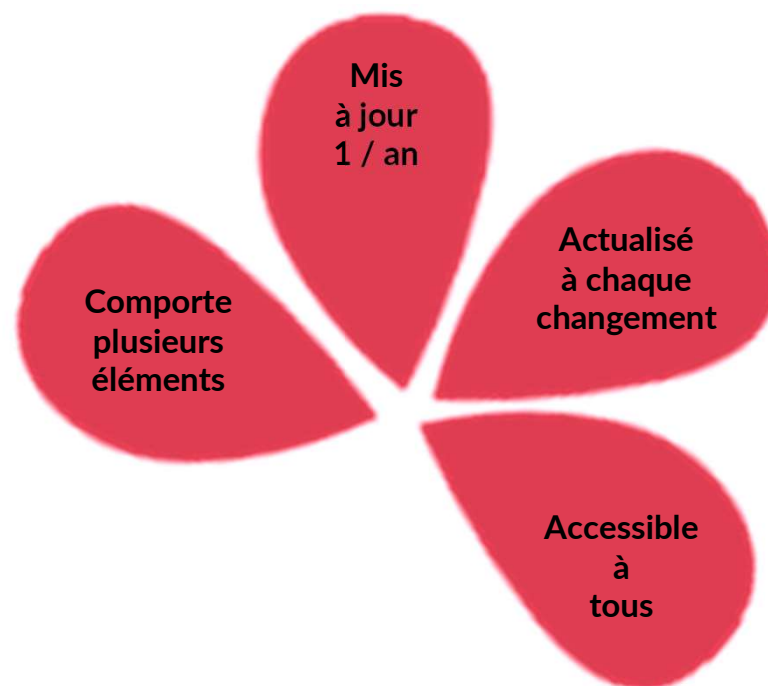


Le DUERP

Objectifs :

- Identifier et évaluer les risques professionnels
- Prévenir les accidents de service et les maladies professionnelles ;
- Améliorer les conditions de travail ;
- Formaliser la politique de prévention de la collectivité.

Outil central de prévention, **obligatoire**, depuis **2001** pour **tout** employeur public.



Diapositive 20

NB1

La diapo 19 permet de tout récapituler et les diapos 20 et 21 ne sont que des éléments de détails qui peuvent être donnés oralement. Je masquerais ces diapos pour la présentation et les laisserais ensuite pour la mise en ligne

Nadège Boisseau; 2026-04-22T14:50:01.584

Les registres obligatoires



Registre de santé et de sécurité au travail

Registre des dangers graves et imminents

Registre de sécurité

Les documents obligatoires



Les Fiches de Données de Sécurité

L'autorisation de conduite

L'habilitation électrique

L'autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux (AIPR)

L'autorisation de travail en espace confiné

Les principales vérifications périodiques

L'aération : contrôle annuel obligatoire

Ascenseurs, monte-charges : entretien obligatoire et contrôle technique (1an ou 5 ans selon modèle)

Appareils et accessoires de levage, (treuil, palan, portiques...)

Installations électriques : des vérifications périodiques des installations électriques doivent être effectuées, pour les établissements recevant des travailleurs.

Equipements de protection individuelle : Exemples : harnais, gilet de sauvetage, gants isolants électriques ; etc...

Equipement de lutte contre les incendies : Extincteurs (tous les ans , et requalification tous les 10 ans), alarme incendie....

Portes et portail automatiques et semi-automatiques

Equipements sous pression (cuves, compresseurs, etc...)



Conclusion

Conclusion

En investissant dans la prévention, la collectivité protège ses agents, sécurise son action, améliore son organisation et garantit la continuité et la qualité du service rendu aux usagers.

Chacun, à son niveau – autorité territoriale, encadrant, agent administratif – est acteur de la prévention.

Ce sont les pratiques quotidiennes, les alertes partagées, les améliorations concrètes qui construisent une véritable culture de prévention.

Prévenir, c'est agir avant, durablement et collectivement.



Votre interlocutrice CDG en matière de prévention



Adeline VEDEL

Conseillère en Prévention des risques professionnels



prevention@cdg81.fr



05 63 60 16 42

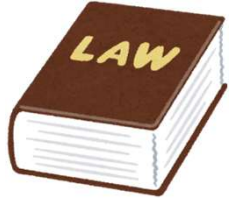


PARTIE 2

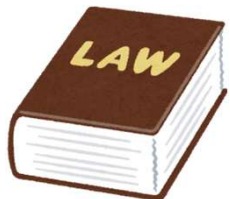
Les garanties liées à la maladie et gestion de l'inaptitude



Droit à la santé



Ce que dit l'article 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985: « Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité »



Ce que dit l'article L4121-1 du code du travail :
« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :
1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail; 2° Des actions d'information et de formation ; 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (...) »

Diapositive 27

NB1

À garder pour l'oral et à masquer pour la visio : là encore ce sont des éléments d'expertise, les élus ne citent pas les textes de loi.

Nadège Boisseau; 2026-04-22T14:50:37.345

Plusieurs types de congés maladie :

IL Y A

Congés de maladie ordinaire
(CMO)

Congés de longue
maladie (CLM) ou
congés de grave
maladie (CGM)

Congés de longue
durée (CLD)

Congés pour invalidité
temporaire imputables au
service (CITIS) en cas
d'accident de service / de
trajet ou maladie
professionnelle

Les congés pour raison de santé

ATTENTION :

Le traitement des congés diffère selon le statut de l'agent :

Agents stagiaires et titulaires
dont le temps de travail est $>$ (ou $=$) 28h :
Régime CNRACL

Agents contractuels ou
Agents stagiaires et titulaires
dont le temps de travail est $<$ 28h :
Régime Général



Les congés pour raison de santé

Congés maladie - Régime spécial (CNRACL)

Fonctionnaire + ou = 28h

Congé de maladie ordinaire

90% pendant 3 mois (CMO) 50% pendant 9 mois

Durée maximale 1 an

Congé de longue maladie (CLM)

100% pendant 1 an 50% pendant 2 ans

Durée maximale 3 ans

Congé de longue durée (CLD)

100% pendant 3 ans 50% pendant 2 ans

Durée maximale 5 ans

Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

100%

Pas de durée maximale (jusqu'à la reprise ou mise à la retraite)

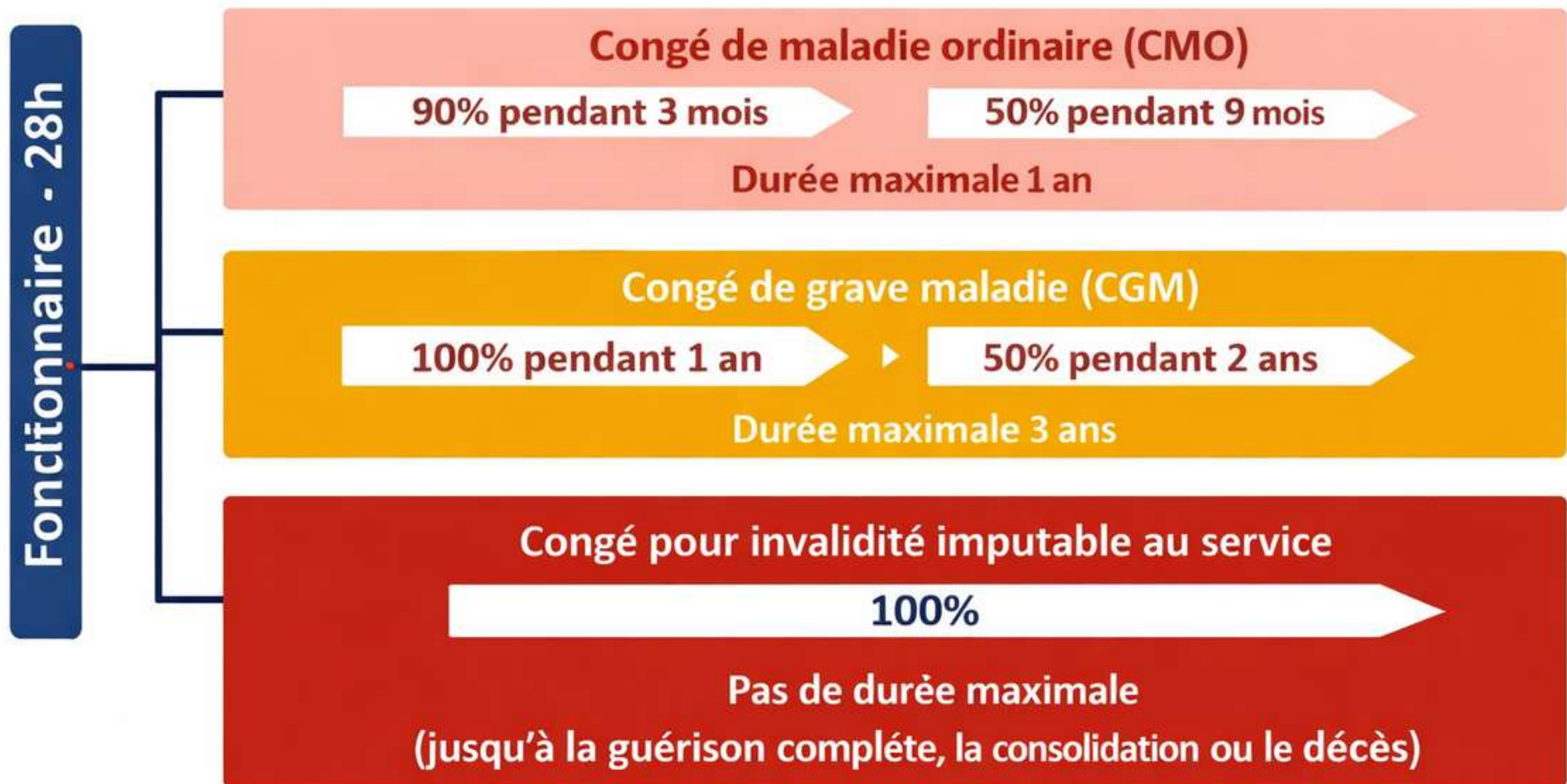


Assurer le suivi des congés maladie pour anticiper les visites médicales et, le cas échéant, saisine du Conseil médical



Les congés pour raison de santé

Congés maladie - Régime général (IRCANTEC)



Assurer le suivi des congés maladie pour anticiper les visites médicales et, le cas échéant, saisine du Conseil médical



Les congés pour raison de santé

Congés maladie - Régime général (IRCANTEC)

Contractuel de droit public

Congé de maladie ordinaire (CMO)

Après 4 mois de service	90% pendant 1 mois	50% pendant 1 mois
Après 2 ans de service	90% pendant 2 mois	50% pendant 2 mois
Après 3 ans de service	90% pendant 3 mois	50% pendant 3 mois

Durée maximale 1 an

Congé de grave maladie (CGM) (au moins 3 ans de service)

100% pendant 1 an < 50% pendant 2 ans

Durée maximale 3 ans

Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle

Dès son entrée en fonction	100% pendant 1 mois
Après 1 an de service	100% pendant 2 mois
Après 3 ans de service	100% pendant 3 mois

Pas de durée maximale (jusqu'à la guérison complète, la consolidation ou le décès)





La gestion de l'inaptitude



APTITUDE

Présumée

Visites
médicales
régulières



RESTRICTIONS D'APTITUDE

Maintien sur le
poste de travail
avec
**aménagement
de poste**

**MÉDECIN DE
PRÉVENTION**



INAPTITUDE AU POSTE

Changement
d'affectation
/
Réaffectation
sur un autre
poste
compatible
avec son état
de santé



INAPTITUDE AU GRADE

Période de
préparation
au
reclassement
/
Reclassement
statutaire



INAPTITUDE À TOUTES FONCTIONS

Retraite pour
invalidité
/
licenciement
pour
inaptitude

**AVIS DES INSTANCES
MÉDICALES / MEDECIN AGREE**



Le reclassement pour inaptitude physique

- Un **DROIT** qui concerne tous les agents quel que soit leur statut ;
- Procédure **engagée** quand l'aménagement est impossible ou quand l'état de santé ne permet plus d'occuper les fonctions que le grade donne vocation à occuper ;
- À la demande de l'agent ;
- Une démarche **active** de l'agent dans le processus ;
- Une **obligation de moyens** pour l'employeur qui doit apporter la preuve ;
- Pas une obligation de résultat ;**



La période préparatoire au reclassement (PPR)

POINT 1

Préparer et qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé



POINT 4

Peut comporter des périodes de formations, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes.



01

02

POINT 2

Empêcher l'échec d'un reclassement non préparé



POINT 3

Accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement



04

03

LA PPR est un processus encadré légalement qui engage les deux parties (employeur / employé)



LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE



CONTACT : Daisy DE MERLIER



05 32 09 73 15



parcourspro@cdg81.fr

La conseillère en évolution professionnelle accompagne tous les agents du territoire. C'est une mission obligatoire du CDG 81, dans le cadre de l'information à la mobilité (2 à 4 rdv téléphoniques). En fonction de l'intensité du parcours d'évolution et du niveau d'accompagnement nécessaire, les prestations peuvent évoluer vers une mission renforcée payante.

La PPR est une mission spécifique.

Elle est en lien avec le Pôle Santé au travail (psychologue, handicap, prévention, médecine, infirmières...).



Le conseil médical

Le **Conseil médical** est une **instance consultative** que l'administration employeur doit **OBLIGATOIREMENT** saisir avant de prendre certaines décisions concernant la situation administrative de ses agents **en cas de maladie**.

Le Conseil médical se réunit selon **deux modalités** :

- **une formation plénière** intervenant en matière d'accident de service, maladies professionnelles et invalidité, notamment ;
- **une formation restreinte** essentiellement compétente pour les maladies non professionnelles.



La formation restreinte



Mission :

Instance consultative chargée d'émettre des avis sur les questions liées à l'indisponibilité physique des agents de droit public



2 praticiens de médecine générale
1 praticien spécialiste

Cas de saisines OBLIGATOIRE :



- Réintégration à l'expiration des droits à congés
- Octroi ou renouvellement des congés longue maladie (CLM), grave maladie (CGM) ou de longue durée (CLD)
- Reclassement en cours de droits
- Contestation de l'avis du médecin agréé



La formation plénière



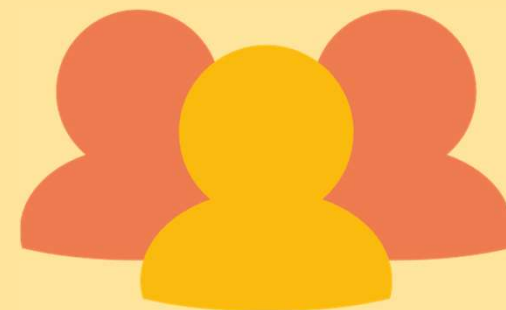
Mission :

Avis médico-administratif en cas d'AT ou de MP auprès de fonctionnaire dépendant du régime CNRACL



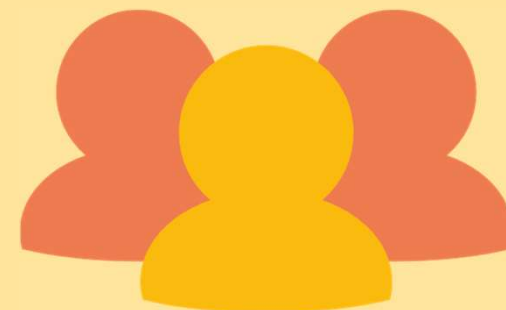
Cas de saisines :

- Refus d'imputabilité du CITIS (Congé pour invalidité temporaire imputable au service)
- Allocation temporaire d'invalidé
- Incapacité permanente à l'exercice des fonctions



1 Président

2 praticiens de médecine générale (s'il y a lieu un médecin spécialiste qui participe au débat uniquement)



2 représentants titulaires des collectivités

2 représentants titulaires du personnel



Vos interlocuteurs



Héliane LEMAIRE

Gestionnaire instances


 05 63 60 19 13

 conseil.medical@cdg81.fr




Dr Philippe GONZALES

Médecin expert

 7 Chem. de la Plaine
du Travet, 81100
Castres

Pierre VIÉ

Gestionnaire conseil
médical

 05 63 60 19 13

 conseil.medical@cdg81.fr





La médecine préventive

Le service de **médecine préventive** accompagne les collectivités territoriales adhérentes, leurs agents et représentants dans le domaine de la santé au travail.



Ses missions principales sont de **vérifier que l'état de santé de l'agent soit compatible avec le poste occupé**, ainsi que **prévenir toute altération de la santé** des agents liée au travail.



L'équipe du service médecine préventive



1 CONTACT : Sandrine ARTAU



05 63 60 19 09



medecine@cdg81.fr



2 MÉDECINS :
Fabienne CABANAC
et
Hélène BOTTELLI



3 INFIRMIÈRES :
Aurore DUQUENOY, Fabienne
MURATET et Stéphanie PAGES



Nos lieux de consultation

2 centres principaux :

- Albi ;
- Castres.

8 centres annexes :

- Alban ;
- Carmaux ;
- Graulhet ;
- Lacaune ;
- Mazamet ;
- Réalmont ;
- Saint-Sulpice-la-Pointe ;
- Vabre





Psychologie au travail

**Annabelle
PERET**

Psychologue du
travail



05 63 60 19 15



psychologue@cdg81.fr



Dans le cadre de l'équipe pluridisciplinaire mise en place au sein du Centre de Gestion, la psychologue du travail intervient principalement autour de **3** axes :

- **Entretiens individuels**
- **Régulation** de tensions ou conflits ;
- Conception et animation des **dispositifs collectifs**

Groupes de
parole

Espaces
d'échange



L'accompagnement social

Volonté d'agir
de l'agent

L'assistante sociale **accueille, écoute, informe, oriente et assure l'accompagnement** social des agents des collectivités territoriales dans les différents domaines de leur **vie personnelle** (famille, logement, budget, santé, accès aux droits) et/ou **professionnelle** (arrêt de travail, reprise d'activité, mobilité, handicap, retraite, autres).



**Marie
DAVARD**

Assistante sociale



05 63 60 19 09



assistantesociale@cdg81.fr



Attention : le service est ouvert uniquement le jeudi



Handicap, maintien dans l'emploi et reclassement

Les objectifs de la mission handicap et maintien dans l'emploi du CDG81:

- de **sensibiliser les employeurs locaux** et les collectifs de travail ;
- d'**apporter une aide au maintien dans l'emploi** des agents territoriaux ;
- de **favoriser l'accès à l'emploi public territorial des personnes en situation de handicap** et accompagner leur intégration dans les collectivités ;
- d'appuyer les employeurs pour les demandes de subvention auprès du **FIPHFP**.



Nadia

NADI

Chargée du maintien
dans l'emploi et du
handicap



05 63 60 16 69



handicap@cdg81.fr



Handicap, maintien dans l'emploi et reclassement

Le **FIPHFP** (*fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique*) finance au cas par cas les aides suivantes :

- **aides à l'aménagement du poste de travail ;**
- **aides techniques à la compensation du handicap ;**
- **aides à la formation ;**
- **aides spécifiques à l'apprentissage.**



Nadia

NADI

Chargée du maintien
dans l'emploi et du
handicap



05 63 60 16 69



handicap@cdg81.fr



L'assurance statutaire



La gestion des **absences pour raisons de santé** représente un défi **financier** et organisationnel majeur pour les employeurs territoriaux. En tant que collectivité, vous êtes légalement **tenue d'assumer la charge financière du maintien de salaire** de vos agents (titulaires ou contractuels) **ainsi que le remboursement des frais médicaux** liés aux accidents de service.



Pourquoi souscrire à une assurance ?

Procéder au remplacement de l'agent absent

Dans cette situation, la collectivité verse à la fois la rémunération de l'agent nouvellement en poste mais aussi celle de l'agent qui ne peut se présenter au travail. Ce « doublon » fait encourir un risque de déséquilibre budgétaire important.

Une collectivité non assurée et dont un agent serait absent se trouve face à un dilemme :



Ne pas procéder au remplacement de l'agent absent

Dans cette situation, la collectivité encourt un risque de discontinuité du service public car une de ses missions n'est pas remplie. Dans le contexte quotidien d'un établissement public assurant des soins à la personne, cette hypothèse est d'autant plus problématique et préjudiciable.



Le contrat groupe du CDG81

Deux contrats :

- Un contrat **mutualisé** pour le “petit marché” – **Collectivités de - 30 agents**
- Un contrat **individualisé** pour le “grand marché” – **Collectivités de + 30 agents**

Des avantages :

- Profiter d'un contrat **négocié pour vous** ;
- mutualiser** pour bénéficier d'une tarification **préférentielle**
- Bénéficier de l'**aide du CDG81** ;
- Disposer des services et outils associés** au contrat et couvrant le champ de la santé au travail ;





PSC prévoyance et santé

Prévoyance

La prévoyance, ou garantie maintien de salaire, intervient en relai de la protection statutaire accordée par l'employeur, ou en cas d'invalidité. Il peut aussi s'agir du versement d'un capital en cas de décès.



Santé

La santé, communément appelée « mutuelle complémentaire » prend en charge tout ou partie des frais non remboursés par la sécurité sociale en matière des soins courants (consultations, hospitalisation, pharmacie, dentaire, etc.).

Des obligations employeurs **contraignantes** à mettre en place :

Convention de participation

Appel d'offres

Accord collectif

Julien BROCARD



05 32 09 73 16



assurances@cdg81.fr



Prévoyance : la convention de participation du CDG81

GARANTIES	PRESTATIONS	TAUX DE COTISATION
REGIME DE BASE : INCAPACITE TEMPORAIRE TOTALE DE TRAVAIL / INVALIDITE PERMANENTE		
Incapacité temporaire totale de travail ⁽¹⁾		2,30 %
Maintien de salaire	90 % du traitement de référence mensuel net à compter du passage à demi-traitement	
Maintien du régime indemnitaire sur la période de plein traitement en cas de CLM/CGM/CLD	90 % du régime indemnitaire	
Invalidité permanente ⁽¹⁾		
Versement d'une rente	90 % du traitement de référence mensuel net	
OPTION 1: PERTE DE RETRAITE - UNIQUEMENT AU CHOIX DE L'AGENT CNRACL		
Versement d'une rente viagère	90 % de la perte de retraite justifiée	+ 0,65 %
OPTION 2 : DECES/ PERTE TOTALE ET IRREVERSIBLE D'AUTONOMIE (PTIA) TOUTES CAUSES - AU CHOIX DE L'AGENT		
Versement d'un capital	100 % du traitement de référence annuel net	+ 0,30 %



Santé : la convention du CDG



Trois formules de garanties

Socle

Renfort 1

Renfort 2



Trois types d'adhésion

Isolé

Duo

Famille



Un seul contact "AssuranceS"

Julien BRO CART



05 32 09 73 16



assurances@cdg81.fr

Tout va bien ?

**Faites-nous part de vos
impressions / remarques
en direct !**

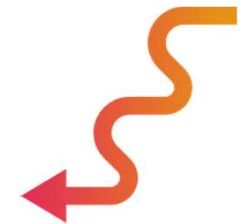


A collection of stylized icons representing business and technology. It includes a group of people around a whiteboard with a lightbulb, a person sitting at a desk with a laptop, a person standing next to a box with an upward arrow, a person gesturing, a person with a speech bubble, two people shaking hands, a person at a computer with a play button, and various gears and lightbulbs.

Merci de votre attention !

**Retrouvez toutes nos missions,
accompagnements et rendez-
vous à destination des
employeurs territoriaux sur**

www.cdg81.fr



Notre mission, accompagner les vôtres !