

Handicap DÉCLARER, AGIR ET RENFORCER L'INCLUSION



Chaque année, les employeurs publics sont tenus de déclarer leur situation au regard de l'obligation d'emploi des travailleur-euse-s handicapé-e-s.

LA DOETH : UN RENDEZ-VOUS ANNUEL INCONTOURNABLE

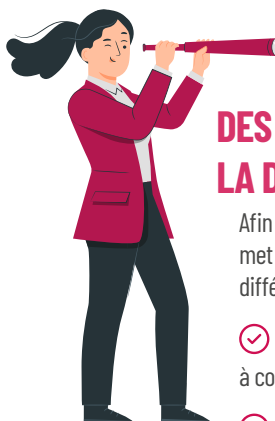
La Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleur-euse-s Handicapé-e-s (DOETH) s'inscrit dans le cadre des obligations légales des employeurs publics selon le principe d'assujettissement.

Elle permet notamment de déclarer l'ensemble des éléments permettant de calculer le taux d'emploi, d'évaluer le respect du taux légal d'emploi et, le cas échéant, de calculer la contribution due.

CALENDRIER DE LA CAMPAGNE 2026

La campagne de déclaration annuelle DOETH 2026 sera ouverte **DU 1^{er} FÉVRIER AU 30 AVRIL 2026**.

La déclaration doit être réalisée exclusivement en ligne, auprès du FIPHFP, via la plateforme PEP'S.



DES OUTILS POUR ACCOMPAGNER LA DÉCLARATION

Afin de sécuriser et de faciliter la démarche, le FIPHFP met à disposition plusieurs ressources adaptées aux différentes situations des employeurs publics :

- ✓ Une aide générale à la déclaration (guide pratique à consulter en ligne),
- ✓ Une foire aux questions recensant les interrogations les plus fréquentes,
- ✓ Des tutoriels et présentations thématiques, actualisés chaque année,
- ✓ Des formations dédiées à la DOETH, programmés en février 2026.

🖱 L'ensemble de ces ressources est accessible sur le guide : [Aide à la déclaration auprès du FIPHFP](#).

BON À SAVOIR

Un accompagnement personnalisé est proposé par le Centre de Gestion pour réaliser la déclaration DOETH et répondre aux questions spécifiques liées aux situations individuelles ou aux données à renseigner.

Syndie Chabannes, correspondante handicap, et Céline Quairel, assistante, peuvent être sollicitées tout au long de la campagne.



HANDICAP

04 73 28 59 80 / 07 63 62 71 86

handicap@cdg63.fr

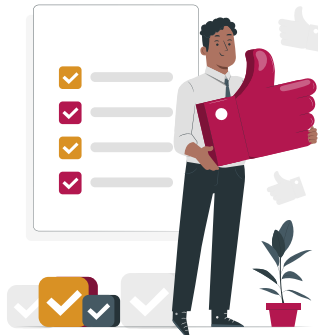


L'avancement de grade (AVG)

RAPPEL DES PROCÉDURES ET ACTUALITÉS



L'avancement de grade constitue un levier de reconnaissance des parcours professionnels des agent-e-s territoriaux-ales. Encadré par des règles statutaires précises et par les Lignes Directrices de Gestion (LDG), il repose sur une procédure structurée et a connu récemment des évolutions réglementaires visant à renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale.



L'AVANCEMENT DE GRADE : DE QUOI S'AGIT-IL ?

L'avancement de grade est prononcé au choix de l'autorité territoriale, en fonction de l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience. Ces éléments sont notamment appréciés au regard des comptes rendus d'entretiens professionnels et des orientations fixées dans les Lignes Directrices de Gestion.

L'AVG ne constitue pas un droit automatique : il s'inscrit dans une démarche de valorisation des parcours, dans le respect des équilibres statutaires et budgétaires.

1

DÉFINIR LE CADRE DE L'AVANCEMENT

Après recueil de l'avis du Comité social territorial (CST), deux actes fondateurs doivent être pris :

- Une délibération fixant les ratios d'avancement de grade pour chaque grade d'avancement. Ces taux de promotion déterminent la proportion maximale d'agent-e-s promouvables pouvant être promu-e-s par grade.
- Un arrêté portant adoption des Lignes Directrices de Gestion (LDG), qui précisent les orientations en matière de promotion et les critères d'appréciation des situations individuelles.

 [Des modèles de délibération et de trame de LDG sont disponibles pour accompagner cette étape.](#)

2

IDENTIFIER LES AGENT-E-S PROMOUVABLES

La liste des agent-e-s promouvables est établie au regard des conditions statutaires : durée de carrière, échelon atteint, quotas, seuils démographiques ou dispositions spécifiques à certains cadres d'emplois.

3

CRÉER LE(S) POSTE(S) CORRESPONDANT(S)

Lorsque aucun emploi correspondant au grade d'avancement n'est vacant au tableau des emplois, la création d'un poste par délibération s'avère indispensable avant toute nomination.

4

ÉTABLIR LES TABLEAUX ANNUELS D'AVANCEMENT

Les tableaux annuels d'avancement de grade sont arrêtés par l'autorité territoriale.

Ils obéissent à deux principes fondamentaux :

- Principe d'annualité : un seul tableau par an
- Principe d'unicité : un tableau par grade

Seul-e-s les agent-e-s effectivement retenu-e-s y figurent, classé-e-s par ordre de mérite.

5

PRONONCER LES NOMINATIONS

La nomination est prononcée par arrêté individuel, dans l'ordre du tableau d'avancement. Elle ne peut intervenir qu'à compter de la date à laquelle l'ensemble des conditions statutaires est réuni et sous réserve de l'existence ou de la création effective du poste.

FOCUS ACTUALITÉ RÉGLEMENTAIRE

Deux décrets récents, entrés en vigueur en novembre 2025, introduisent des évolutions majeures :

DÉCRET N° 2025-1098 DU 19 NOVEMBRE 2025

À compter des tableaux annuels 2026, suppression des ratios en catégorie B. L'avancement de grade n'est désormais plus soumis à une proportionnalité entre promotions après examen professionnel et promotions au choix par ancienneté.

DÉCRET N° 2025-1096 DU 19 NOVEMBRE 2025

Depuis le 21 novembre 2025, suppression du seuil de 2 000 habitant-e-s pour créer un emploi sur le grade d'avancement de principal pour les attaché-e-s, ingénieur-e-s et conseiller-e-s territoriaux-ales des activités physiques et sportives.



BON À SAVOIR

Le logiciel AGIRHE facilite l'ensemble de la procédure d'avancement de grade :

- calcul des possibilités d'AVG,
- transmission des propositions sous réserve des conditions statutaires,
- suivi de l'instruction des dossiers,
- édition des arrêtés portant tableau annuel d'AVG,
- génération des arrêtés individuels et consultation des agent-e-s promu-e-s.

Un tutoriel dédié « Proposer des avancements de grade (AVG) » est accessible dans AGIRHE, rubrique Parcours professionnel.



CARRIÈRES

04 73 28 75 80

carrieres@cdg63.fr

Santé mentale

UNE ANNÉE D'ENGAGEMENT



Déclarée Grande Cause Nationale, la santé mentale a constitué en 2025 un axe prioritaire d'action pour le Centre de gestion du Puy-de-Dôme. Portée par le service prévention, cette mobilisation s'est traduite par une démarche globale mêlant sensibilisation, formation et accompagnement, à destination des agent-e-s du CDG 63 comme des collectivités territoriales du département.



LA SANTÉ MENTALE, UN ENJEU MAJEUR DE PRÉVENTION

Tout au long de l'année 2025, la santé mentale a été placée au cœur des actions de prévention et de promotion du bien-être au travail.

Dans ce cadre, le service prévention, animé notamment par Anthony Mariller en qualité de formateur accrédité PSSM France, a conduit de nombreuses actions visant à développer une culture commune autour de la santé mentale, de la prévention des risques psychosociaux et de la qualité de vie au travail.

SENSIBILISATION DES AGENT-E-S

SENSIBILISATION INTERNE

Les agent-e-s du Centre de Gestion ont bénéficié d'une sensibilisation à la santé mentale à travers la Fresque de la santé mentale.

Cet outil pédagogique et participatif a permis de mettre des mots sur les maux, de déconstruire les idées reçues et de mieux comprendre les facteurs de vulnérabilité et de protection.

EXPOSITIONS TEMPORAIRES

Deux expositions temporaires ont été organisées et ouvertes aux agent-e-s, partenaires et visiteur-euse-s.

Ces supports visuels ont abordé la santé mentale sous différents angles — prévention, représentations, ressources — favorisant les échanges et la réflexion collective.

QUALIFICATION DES AGENT-E-S

L'engagement en faveur des premiers secours en santé mentale s'est poursuivi avec la formation interne de 22 nouveaux-elles secouristes en santé mentale en 2025, venant compléter les 23 agent-e-s déjà formé-e-s en 2024.

Ce réseau interne constitue un levier essentiel pour le repérage précoce des situations de mal-être et l'orientation vers les ressources adaptées.

UN ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ AUPRÈS DES COLLECTIVITÉS

MATINALE RH DÉDIÉE À LA SANTÉ MENTALE

Une matinale RH, consacrée à la santé mentale au travail, a réuni 75 participant-e-s en format distanciel.

Destinée aux collectivités affiliées, cette rencontre a permis de partager des repères, des bonnes pratiques et des leviers d'action concrets en matière de prévention et de promotion de la santé mentale.

OUTILS PRATIQUES ET RESSOURCES

Trois fiches repères spécifiques à la santé mentale ont été conçues dans le cadre de cette année thématique.

Ces documents apportent aux employeurs territoriaux des éléments clairs et opérationnels pour :

- mieux comprendre les enjeux de santé mentale au travail,
- identifier les signaux d'alerte,
- agir en prévention,
- orienter vers les dispositifs existants.

SENSIBILISATION

19 agent-e-s issu-e-s des collectivités et établissements publics du territoire ont suivi une formation dédiée à la promotion de la santé mentale en collectivité, renforçant l'expertise territoriale sur ces enjeux.

UNE DYNAMIQUE APPELÉE À SE POURSUIVRE

Le bilan de l'année 2025 confirme que la santé mentale constitue un enjeu central de qualité de vie au travail et de performance collective.

Les actions engagées s'inscrivent dans une dynamique pérenne, avec l'ambition de faire de la santé mentale un axe durable des politiques de prévention portées par le CDG 63, bien au-delà de l'année thématique.



POUR ALLER + LOIN

L'ensemble de ces actions a permis l'obtention de la labellisation "[Parlons santé mentale](#)", reconnaissant l'engagement du CDG 63 dans le cadre de la Grande Cause Nationale.

À son échelle, cette mobilisation a permis de :

- sensibiliser largement agent-e-s, partenaires et visiteur-euse-s,
- renforcer les compétences internes,
- mettre à disposition des collectivités des outils concrets et adaptés.

Prévention des risques professionnels

LE PROGRAMME 2026 DES SENSIBILISATIONS EST DISPONIBLE



La prévention des risques professionnels et l'amélioration de la qualité de vie au travail constituent des enjeux majeurs pour les employeurs territoriaux. En 2026, le Centre de Gestion renouvelle et renforce son engagement en proposant un programme d'actions et de formations, construit en partenariat avec l'assureur statutaire DIOT SIACI. Ce programme 2026 s'inscrit dans une volonté affirmée de soutenir les collectivités et établissements publics du Puy-de-Dôme dans la construction d'environnements de travail plus sûrs, plus sains et plus favorables à l'engagement professionnel des agent-e-s.

UN ENGAGEMENT INSCRIT DANS LA DURÉE

Dans le cadre de ce partenariat, le CDG 63 poursuit une démarche structurée visant à accompagner les collectivités et établissements publics dans la prévention des risques professionnels et le développement de politiques durables de qualité de vie au travail.

Ces actions s'inscrivent dans une logique d'appui opérationnel, en cohérence avec les obligations réglementaires et les réalités de terrain.

DES RENCONTRES THÉMATIQUES AU CŒUR DES ENJEUX ACTUELS

Le programme 2026 prévoit l'organisation de temps de rencontres thématiques à destination des collectivités et établissements publics

adhérents aux missions du pôle santé, sécurité et qualité de vie au travail.

Ces rencontres permettent d'aborder les problématiques actuelles de prévention et de bien-être au travail, de partager des retours d'expérience et d'identifier des leviers d'action concrets.

ACCOMPAGNER DES DÉMARCHES DE PRÉVENTION ADAPTÉES

L'objectif de ces actions est de soutenir la mise en œuvre de démarches de prévention :

- adaptées aux spécificités des collectivités,
- durables dans le temps,
- conformes aux exigences réglementaires.

Élu-e-s, encadrant-e-s, assistant-e-s et

conseiller-e-s de prévention, ainsi qu'agent-e-s territoriaux-ales, sont concerné-e-s par ces temps d'échange et de formation.

MODALITÉS DE DIFFUSION ET D'INSCRIPTION

Le programme 2026 des formations externes a vocation à être largement diffusé auprès des acteur-ice-s de la prévention et de toute personne intéressée par ces thématiques.

L'inscription des agent-e-s doit être réalisée en accord avec l'autorité territoriale. Les formations doivent impérativement être honorées, compte tenu du nombre limité de places disponibles.

INSCRIPTION EN [CLIQUANT ICI.](#)

PROGRAMME 2026

 **Lundi 2 février, de 8 h 30 à 16 h 30**

L'évaluation des risques professionnels à travers le document unique (DUERP)

 **Mardi 3 mars, de 8 h 30 à 16 h 30**

La mise en place d'une démarche en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

 **Jeudi 23 avril, de 8 h 30 à 16 h 30**

La promotion de la santé mentale en collectivité

 **Jeudi 21 mai, de 8 h 30 à 16 h 30**

L'adaptation des conditions de travail au changement climatique

 **Jeudi 18 juin, de 8 h 30 à 16 h 30**

Les risques et les opportunités de l'IA et de la digitalisation dans la prévention des risques professionnels

 **Jeudi 3 septembre, de 8 h 30 à 16 h 30**

Le rôle et les attributions de l'autorité territoriale en matières de santé et de sécurité au travail

 **Mardi 13 octobre, de 8 h 30 à 16 h 30**

La prévention des conduites addictives en milieu professionnel

 **Mardi 1^{er} décembre, de 8 h 30 à 16 h 30**

Journée d'échanges du réseau des conseiller-ère-s de prévention

BON À SAVOIR

Le Centre de Gestion assure un accompagnement continu des collectivités et établissements publics. Un appui méthodologique peut être apporté à chaque étape, afin de guider les employeurs territoriaux dans leur démarche globale de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie au travail.



Suspension de la réforme des retraites

CE QU'IL FAUT RETENIR



La réforme des retraites issue de la loi de 2023 connaît une évolution majeure. La suspension du calendrier de relèvement de l'âge légal et de la durée d'assurance, adoptée fin 2025, modifie les perspectives pour les agent-e-s et les employeurs publics. Cette décision appelle toutefois à la prudence, son application restant conditionnée à la publication de textes réglementaires.

UNE SUSPENSION INSCRITE DANS LA LOI

La loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 prévoit la suspension du calendrier de relèvement de l'âge légal de départ à la retraite ainsi que de l'allongement de la durée d'assurance introduits par la réforme de 2023.

Cette disposition marque une inflexion importante du cadre juridique des retraites dans la fonction publique comme dans les autres régimes.

UNE APPLICATION ENCORE CONDITIONNÉE

Si la suspension est bien actée au niveau législatif, son entrée en application effective reste subordonnée à la publication de décrets. Ces textes réglementaires devront préciser les modalités concrètes de mise en œuvre et les situations concernées.

UNE DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR À RETENIR

Les nouvelles dispositions s'appliqueront aux pensions accordées à compter du 1^{er} septembre 2026.

Les situations antérieures à cette date demeurent régies par les règles actuellement en vigueur, dans l'attente des précisions réglementaires à venir.



BON À SAVOIR

Le Centre de Gestion assurera une information régulière dès la publication des décrets d'application. Des communications complémentaires permettront d'accompagner les employeurs et les agent-e-s dans l'analyse des impacts de cette suspension sur les droits à pension et les projections de départ à la retraite.

ACTUALITÉS STATUTAIRES



REVALORISATION DU SMIC

À compter du 1^{er} janvier 2026, le montant du SMIC est porté à 12,02 euros l'heure, soit 1823,03 euros par mois pour une personne à temps complet.

Compte tenu de l'absence d'augmentation de l'indice minimum de traitement et afin de s'assurer que les agent.e.s public.que.s perçoivent une rémunération au moins égale au SMIC, une indemnité différentielle sera versée aux agent.e.s public.que.s rémunéré.e.s sur un indice majoré inférieur à 371, soit relevant :

- des 5 premiers échelons des grades relevant de l'échelle C1,
- des 3 premiers échelons des grades relevant de l'échelle C2.

RÉFÉRENCE : [Décret n° 2025-1228 du 17 décembre 2025](#)

INDICE MAJORÉS	366	367	368	369	370
ESTIMATION DE L'INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE (pour un.e agent.e à temps complet)	21,29 €	16,37 €	11,45 €	6,52 €	1,60 €

COTISATIONS CNRACL

Le taux de contribution employeurs à la CNRACL est augmenté à 37,65 % au 1^{er} janvier 2026.

À noter que la hausse du taux de contribution a un impact sur le calcul des taux de la retenue surcotisée due à la CNRACL.

Pour plus d'informations, possibilité de consulter la documentation juridique de la CNRACL :

[Taux de cotisations](#) et [Surcotisation](#).

RÉFÉRENCE : [Décret n° 2025-86 du 30 janvier 2025](#)

COTISATIONS IRCANTEC

À compter du 1^{er} janvier 2026, les taux de cotisation IRCANTEC évoluent :

- **TRANCHE A** : patronale : 4.27 % (au lieu de 4.20 %) / salariale : 2.84 % (au lieu de 2.80 %)
- **TRANCHE B** : patronale : 12.75 % (au lieu de 12.55 %) / salariale : 7.06 % (au lieu de 6.95 %)

RÉFÉRENCE : [Augmentation des taux de cotisations Ircantec au 1er janvier 2026](#)

COTISATION ASSURANCE VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE

La cotisation employeur Assurance vieillesse déplafonnée (régime général) s'élève au 1^{er} janvier 2026 à 2.11 % (au lieu de 2.02 %).

RÉFÉRENCE : [Décret n° 2025-1446 du 31 décembre 2025](#)

PLAFOND MENSUEL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Fixation du plafond mensuel de la sécurité sociale à compter du 1^{er} janvier 2026, à 4005 euros

RÉFÉRENCE : [Arrêté du 22 décembre 2025](#)



En bref LES ACTUALITÉS STATUTAIRES

ASTREINTE DE SÉCURITÉ

Sont revalorisées à compter du 1^{er} décembre 2025 les indemnités d'astreinte et d'intervention concernant les astreintes de sécurité (hors filière technique).

Indemnité d'astreinte :

- Semaine : 156,95 euros
- Vendredi soir au lundi matin : 114,74 euros
- Lundi matin au vendredi soir : 48,02 euros
- Samedi : 36,59 euros
- Dimanche ou jour férié : 45,55 euros
- Nuit de semaine : 10,55 euros

Indemnité d'intervention :

- Jour de semaine : 16,80 euros par heure
- Samedi : 21 euros par heure
- Nuit : 25,20 euros par heure
- Dimanche ou jour férié : 33,60 euros par heure

📄 RÉFÉRENCE :

[Arrêté du 12 décembre 2025 modifiant l'arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'intérieur](#)

AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

Le décret n° 2025-1439 du 31 décembre 2025 fixe le nombre maximal d'autorisations d'absence pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément dans une procédure d'adoption dont bénéficient les agent.e.s à cinq jours par procédure d'agrément.

📄 RÉFÉRENCE :

[Décret n° 2025-1439 du 31 décembre 2025 relatif aux autorisations d'absence du salarié engagé dans une procédure d'adoption](#)

RÉGIME INDEMNITAIRE

En conditionnant le bénéfice du CIA aux seul.e.s agent.e.s confronté.e.s à des situations

extraordinaires, telles que le remplacement d'un.e collègue absent.e pendant un mois en continu ou bien pendant deux mois en plusieurs fois dans l'année, ou à des circonstances exceptionnelles, une délibération a fixé des critères non directement liés à l'engagement professionnel et à la manière de servir des agent.e.s, en méconnaissance des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

Par suite, l'autorité territoriale, en refusant d'inscrire la question de l'abrogation de cette délibération à l'ordre du jour de l'assemblée délibérante, a méconnu l'étendue de sa compétence.

📄 RÉFÉRENCE :

[TA Grenoble n°207220 du 23.12.2025](#)

DISCIPLINE

La circonstance qu'un agent ait exercé, durant plus de dix années, et malgré les rappels qui lui ont été adressés par son administration, une activité commerciale de coiffeur au sein d'une société commerciale qu'il a constituée avec son épouse, en particulier, durant ses nombreuses et longues périodes d'arrêts de travail pour maladie, au surplus reconnus comme étant imputables au service, est constitutive de manquements de l'intéressé à ses obligations professionnelles et déontologiques et à ses devoirs de probité et d'obéissance hiérarchique.

Par suite, eu égard à la nature et à la gravité de ces manquements, qui ont pu porter atteinte à l'image de l'administration, et à leur réitération sur une si longue période, l'administration n'a pas entaché son arrêté d'une erreur d'appréciation en lui infligeant la sanction disciplinaire de révocation.

📄 RÉFÉRENCE :

[CAA Marseille n°25MA01255 du 02.12.2025](#)

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel est conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent en fonction à la date de l'entretien. Cette même autorité établit et signe le compte rendu de l'entretien.

Par suite, en conduisant l'entretien professionnel d'un agent et en établissant le compte rendu de cet entretien qu'il a ensuite signé, le directeur des ressources humaines d'une collectivité a entaché d'illégalité cette appréciation.

La seule circonstance que les relations entre l'agent et son supérieur hiérarchique direct connaissent une certaine tension, ne faisait pas obstacle à ce qu'il bénéficiât d'un entretien d'évaluation professionnelle mené par ce dernier.

📄 RÉFÉRENCE :

[CAA Toulouse n°24TL00353 du 09.12.2025](#)



CONSEIL STATUTAIRE

04 73 28 59 80

juridique@cdg63.fr



AGENDA

Lundi 9 février 2026

➤ PAIE INTERIM

> Date limite de transmission des prises en charge et les pièces administratives des agent-e-s

Vendredi 13 février 2026

➤ DÉPÔT DES DOSSIERS DE RETRAITE - JUIN 2026

> Pour les départs du mois de juin 2026, les collectivités bénéficiant de la mission assistance retraites doivent transmettre les formulaires et pièces justificatives au plus tard le 15 février 2026.

Mardi 24 février 2026

➤ COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL (CST)

➤ CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION PLÉNIÈRE

Vendredi 27 février 2026

➤ CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION RESTREINTE

Mardi 3 mars 2026, de 8 h 30 à 16 h 30

➤ RÉUNION THÉMATIQUE PRÉVENTION

> La mise en place d'une démarche en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)

> En présentiel, inscription [en cliquant ici](#).

Vendredi 6 mars 2026, à 10 h 00

➤ MATINALE RH

> Présentation d'un outil d'accompagnement à la gestion des ressources humaines : la cartographie RH

> En visio-conférence, inscription [en cliquant ici](#).



Prév'en court

QUAND LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS PREND VIE À L'ÉCRAN

Le 21 novembre 2025, la ville de Thiers a accueilli l'évènement « La Prév'en court », une initiative originale portée par le service prévention du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Puy-de-Dôme. À travers la réalisation de courts-métrages, cette action a permis d'aborder autrement les enjeux de la prévention des risques professionnels, en mettant en lumière des situations concrètes du quotidien de travail.

UNE APPROCHE INNOVANTE DE LA PRÉVENTION

« La Prév'en court » s'est inscrite dans une démarche pédagogique et créative visant à sensibiliser aux risques professionnels par l'image.

Les acteur-ric-e-s de ces courts-métrages, issu-e-s des collectivités territoriales et des établissements publics du Puy-de-Dôme, se sont pleinement investi-e-s dans ce projet collectif, à la fois professionnel et humain.

UN TRAVAIL COLLECTIF ACCOMPAGNÉ PAR DES EXPERT-E-S

Tout au long du projet, les participant-e-s ont été accompagné-e-s par des expert-e-s en santé et sécurité au travail, avec l'appui du service communication du Centre de Gestion et de partenaires extérieurs.

Cette collaboration a permis l'élaboration de scénarios, puis la réalisation des prises de vue, dans une logique de co-construction et de partage d'expériences.

QUATRE THÉMATIQUES AU CŒUR DES COURTS-MÉTRAGES

Les films réalisés abordent quatre enjeux majeurs de la prévention des risques professionnels :

- la santé mentale,
- les risques physiques,
- le handicap,
- le risque routier.

Ces thématiques offrent un regard concret et accessible sur les situations profession-

nelles, favorisant le dialogue et la prise de conscience autour de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie au travail.

UNE MOBILISATION EXEMPLAIRE DES AGENT-E-S PUBLICS

Cette « aventure » collective illustre l'engagement des agent-e-s publics dans des actions de prévention innovantes.

En donnant à voir des situations vécues, « La Prév'en court » contribue à rendre la prévention plus incarnée, plus parlante et plus proche des réalités de terrain.



BON À SAVOIR

Le Centre de Gestion du Puy-de-Dôme adresse ses remerciements chaleureux à l'ensemble des partenaires ayant contribué à la réussite de l'évènement :

- la ville de Thiers,
- le média « En Vrai »,
- l'association « Sauve qui peut le court-métrage »,
- le lycée Godefroy de Bouillon.

L'ensemble des vidéos réalisées dans le cadre de « La Prév'en court » est accessible sur [la chaîne YouTube](#) du Centre de Gestion du Puy-de-Dôme.

