



Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente



RHythmique

Le bulletin des employeurs
territoriaux de la Charente

Votre partenaire dans
la gestion des ressources humaines

N°2
JUILLET
2025



EDITO

Dans un contexte où les exigences d'efficience de l'action publique se mêlent aux incertitudes permanentes de nos repères (ressources financières, cadre juridique, gouvernance), la gestion du personnel souffre tout autant de la rigueur budgétaire et de manque de visibilité. Pourtant, **la ressource humaine est la première richesse de nos collectivités** : pour nous conseiller, nous protéger, pour répondre à nos administrés, pour mettre en œuvre nos projets.

Vous me l'exprimez régulièrement, il est de plus en plus compliqué de gérer le personnel : les obligations sont nombreuses ; les abréviations sont partout ; il est difficile de recruter, de remplacer, de former, de valoriser...

C'est pourquoi, il me paraît essentiel à travers ce numéro, de revenir sur les **grands principes qui structurent aujourd'hui la fonction RH** dans la fonction publique territoriale et la logique qui préside.

La boîte à outils de l'employeur territorial / DRH est riche mais il n'est pas toujours aisé de comprendre à quoi elle sert. Ces outils ne doivent pas être seulement vus comme des obligations réglementaires. Ce sont avant tout des leviers pour décider, anticiper les besoins et donner du sens à l'action managériale au sein de vos collectivités.

La qualité du dialogue social constitue également un pilier fondamental de cette dynamique. Elle ne se décrète pas, elle se construit.

En favorisant un climat de confiance, en valorisant la transparence et l'écoute, vous posez les bases d'une organisation plus sereine, plus efficace, plus humaine.

Conscients de la technicité de ces dispositifs et des nombreux défis auxquels vous êtes confrontés au quotidien, le Centre de Gestion est à vos côtés. Nos équipes sont pleinement mobilisées pour vous accompagner, vous conseiller, et vous proposer des solutions adaptées, concrètes et opérationnelles, que vous soyez à la tête d'une petite commune ou d'un EPCI structuré.

Ce bulletin se veut donc à la fois pédagogique et pratique. Il vise à vous apporter un éclairage utile pour mieux comprendre ces démarches, en mesurer les enjeux et les bénéfices pour vos collectivités, vos agents, et in fine, pour le service public local.



Votre dévoué,
Patrick BERTHAULT

Président du Centre de Gestion de la FPT de la Charente

LA GESTION R.H.

DANS LES COLLECTIVITÉS LOCALES

Une gestion active et prospective des RH est incontournable pour assurer une qualité et une efficacité du service public. Elle s'appuie sur plusieurs outils et méthodes, trop souvent perçus comme des contraintes. Ils permettent au contraire de donner sens, de nourrir le dialogue social et d'accompagner le changement.

En voici une synthèse non exhaustive.

R.I.F.S.E.E.P. : Le Régime Indemnitaire de Fonction de Sujétions, d'Expertise et d'Engagement Professionnel

est le cadre permettant le versement de primes individuelles complémentaires au traitement de base. Il se compose de l'Indemnité de Fonction de Sujétions et d'Expertise (IFSE mensuelle) et du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) lié à l'évaluation professionnelle.

P.S.C. : La Protection Sociale Complémentaire

permet aux employeurs de contribuer financièrement aux régimes de garantie santé (mutuelle) et prévoyance (maintien de salaire) de leurs agents. Elle est un levier d'attractivité.

C.E.P. : Le Conseil en Evolution Professionnelle

est un dispositif d'accompagnement personnalisé proposé aux agents pour réfléchir à leur parcours, construire puis mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle.

G.P.E.E.C. : La Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences

est une démarche permettant de mieux anticiper la gestion des RH à moyen et long terme, notamment en projetant les pertes et besoins futurs en compétences.



Socle de gestion

(Organigramme, fiches de poste, tableau des effectifs, entretiens professionnels, règlements).

Décisions individuelles

(Avancements, formation, RIFSEEP, discipline).



Pilotage de l'absentéisme

(Prévention des risques, assurance, maintien dans l'emploi, lutte contre la désinsertion pro...).



Politique de recrutement

(mobilités, marque employeur, action et protection sociale complémentaire...)

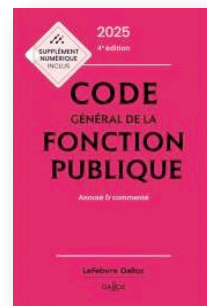


Accompagnement à l'évolution professionnelle

(P.P.R., C.E.P.)

Transmission des compétences
(apprentissage, mentorat, tutorat...)

Plan de formation



GESTION R.H.



DIALOGUE SOCIAL

G.P.E.E.C.

L.D.G. :

Les Lignes Directrices de Gestion ont été créées par la loi du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique. Elles se substituent à l'examen des décisions individuelles en C.A.P. Elles sont arrêtées par l'autorité territoriale après avis du CST et permettent d'affirmer une vision stratégique avec transparence, équité et objectivation des décisions, notamment en matière de promotion et valorisation des parcours

Cadre légal

C.G.F.P. : Le Code Général de la Fonction Publique est l'équivalent pour les fonctionnaires et agents publics, du Code du travail pour les agents du secteur privé. Sa partie législative (issue des principales lois créant le statut de la fonction publique 1983-1984) est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2022. Sa partie réglementaire, en cours d'écriture, se substituera à l'ensemble des 400 décrets s'y référant.



R.S.U. : Le Rapport Social Unique constitue une obligation annuelle de déclaration des données sociales au CDG (voir page suivante).



Fiche synthèse,
Thématiques /
Fiches repères

R.S.U.



**DIALOGUE
SOCIAL**

**POLITIQUE
R.H.**

D.G.



Projet politique
**Politiques, réformes
nationales**



**Capacités financières,
politique budgétaire**
Contexte local
(attractivité du territoire,
attentes des citoyens...)

**Enjeux transversaux
et sociétaux**
(égalité H/F, QVCT,
transitions...)



DIALOGUE SOCIAL

C.S.T. : Le Comité Social Territorial est la principale instance de dialogue social. Pour les collectivités de moins de 50 agents, le CST siège au CDG. Chaque autorité territoriale saisit obligatoirement l'instance, pour avis, préalablement à toute décision impactant l'organisation du travail.

F.S.S.S.C.T. : La Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail exerce le même rôle que le CST mais pour les questions spécifiques liées à la protection de la santé physique et mentale.

C.A.P. : La Commission Administrative Paritaire, a aujourd'hui un rôle limité à l'examen des contestations de certaines décisions individuelles par les agents (refus de titularisation, demande de révision d'entretien professionnel...). Le Conseil de discipline est une émanation des CAP (une par catégorie A, B, C). Pour les agents contractuels, cette instance est la Commission Consultative Paritaire (CCP).

QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

La **Qualité de Vie et des Conditions de Travail** est une démarche globale visant à améliorer le bien-être au travail des agents tout en renforçant l'efficacité des organisations. Elle inclut notamment la prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS).

D.U.E.R.P. : Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnel est un diagnostic obligatoire qui recense et évalue les risques auxquels sont exposés les agents. Il est le point de départ d'une politique coordonnée d'amélioration des conditions de travail et de prévention (accident, usure, RPS, maladie pro.).

Un outil de dialogue social et de pilotage RH

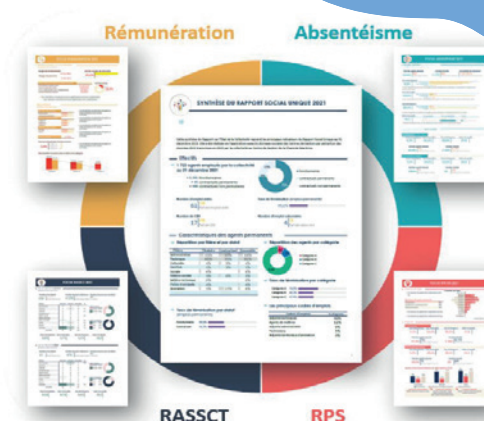
Du 24 avril au 31 octobre 2025 se déroule la campagne de collecte des données sociales alimentant le Rapport Social Unique 2024.

Plus qu'un recueil obligatoire de données, le RSU est un outil de dialogue social et de pilotage des R.H.

Comme chaque année, votre CDG se mobilise pour accompagner vos agents dans la saisie :

- Des ateliers d'aide à la prise en main de l'outil,
- Un contact téléphoniquement dédié,
- Des ressources : guide préparatoire, vidéo tutoriel, guide utilisateur, F.A.Q.

Une fois votre R.S.U. validé, le CDG réalise et vous communique votre **FICHE DE SYNTHÈSE** avec tous vos indicateurs vous permettant de comparer votre situation avec les années antérieures et avec les collectivités de même type et de même strate (fiches repères).



PROTECTION ET PRÉVENTION DES RISQUES

Les vagues de chaleur sont des épisodes météorologiques qui ont des impacts directs sur la santé des agents territoriaux. De nouvelles dispositions relatives à la prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense entrent en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2025

Lorsque le D.U.E.R.P. identifie un risque d'atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs lié à l'exposition à des épisodes de chaleur intense, l'employeur prend les mesures adéquates :

- > **fait évoluer** l'organisation du travail avec des mesures visant à adapter les horaires
- > **suspend** les tâches pénibles aux heures les plus chaudes
- > **ajuste** les périodes de repos
- > **aménage** les postes
- > **fournit** des équipements adaptés
- > **garantit** l'accès à l'eau fraîche et potable, minimum 3 l./jour/agent
- > **accorde** une attention particulière aux travailleurs vulnérables

L'information et la formation des agents sur les signes de coup de chaleur et les gestes à adopter est également rendue obligatoire, tout comme la mise en place de protocoles de secours, notamment pour les personnes isolées. Les plans de prévention (BTP, espaces verts...) devront intégrer ce risque.



4 niveaux de prévention basés sur les seuils de vigilance de Météo-France



Mise en œuvre des mesures de prévention du décret n°2025-482 du 27 mai 2025

Protéger vos agents, c'est garantir la continuité du service public et vous protéger vous-même

- > Le service Prévention des risques professionnels du Centre de Gestion est à votre disposition pour vous conseiller sur l'évaluation des risques, l'adaptation des conditions de travail ou encore la mise en place d'actions.