

# 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.



**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<sup>er</sup> 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).

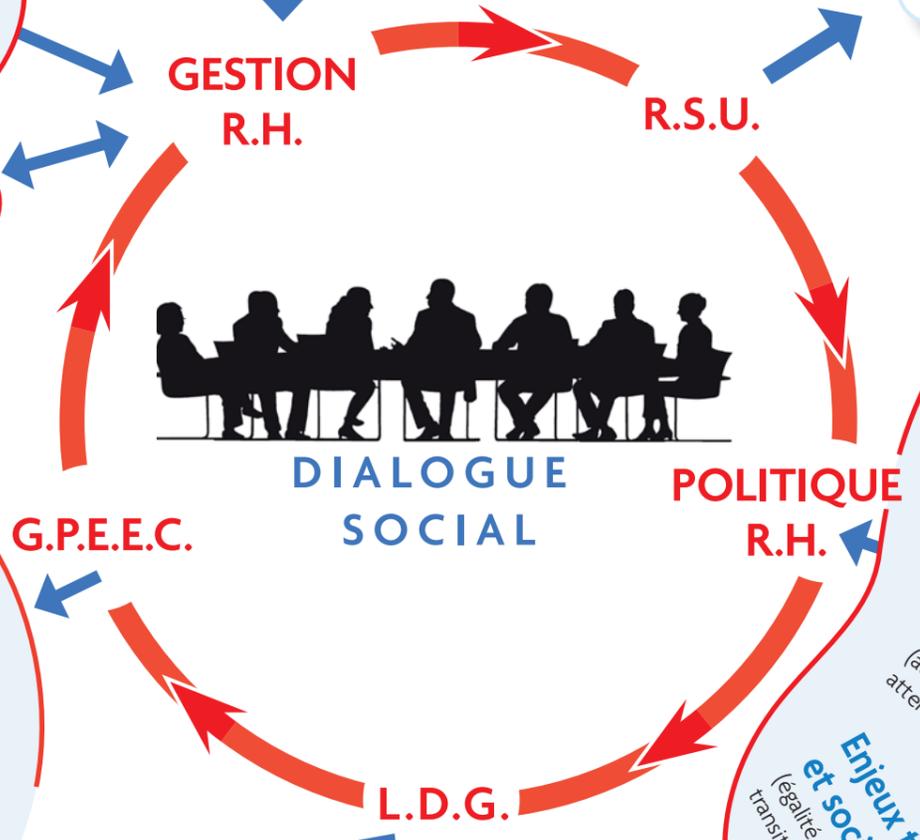
**Fiche synthèse,**  
Thématiques /  
Fiches repères

## 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).



**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...)

**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.

## 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 Professionnels** 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.).

