



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°3
OCTOBRE
2025



EDITO

Le mandat d'élu local est rythmé par un cycle annuel d'événements récurrents, dont : la préparation de la rentrée scolaire, le salon des maires, les vœux à la population, le vote du budget, le discours du 8 mai, les subventions aux associations... Les annonces gouvernementales nous rappellent qu'il convient d'y ajouter : les coupes franches dans les finances locales.

En effet, la préparation du budget de l'État somme les collectivités locales de se serrer la ceinture d'un cran supplémentaire, après celui de 2025.

En cette année électorale, les arbitrages s'annoncent difficiles. Plutôt que de rogner sur le service rendu, la tentation est grande de s'efforcer de compresser la masse salariale. Représentant souvent autour de 50% de la dépense de fonctionnement, les charges de personnel sont pourtant difficiles à tailler et l'externalisation vers le privé ne coûte pas forcément moins cher.

Alors, il est des mesures immédiates qui, à première vue, sont indolores : limiter les remplacements des agents absents, ne pas recruter suite aux départs en réaffectant les tâches ou en payant des heures supplémentaires, geler les promotions et les revalorisations indemnitaires...

Autant de solutions qui ne sont pas tenables dans la durée, au risque de récolter dès le printemps des conséquences encore plus préjudiciables financièrement ou en termes de fonctionnement et de qualité de service.

Le Statut n'est nullement un frein à la nécessaire adaptation des collectivités mais tout changement se pense, se construit, s'accompagne. La réussite de toute réorganisation appelle

méthode, dialogue social, objectifs clairs. N'hésitez pas à interpeller les services du Centre de Gestion en amont de vos réflexions.

Comme pour les budgets, le brouillard enveloppe l'ensemble des projets touchant à la fonction publique territoriale, tels que le train de mesures de simplification voulues par le ministre démissionnaire Laurent MARCANGELI, la refonte des grilles indiciaires ou la proposition de loi relative à la protection sociale complémentaire (PSC) des agents publics territoriaux, aux conséquences financières majeures.

Dans quelques semaines tous les esprits vont basculer vers les scrutins de mars 2026. Le Centre de Gestion se prépare d'ores et déjà à faciliter au mieux les transitions et à répondre aux attentes des employeurs territoriaux. La simplification, la relation aux usagers, la dématérialisation, sont quelques-uns des objectifs qui nous occupent actuellement et qui trouveront déclinaison dans les prochains mois.

Votre dévoué,
Patrick BERTHAULT

Président du Centre de Gestion de la FPT de la Charente



LE DÉCRET DU 10 JUIN 1985 A 40 ANS : PRÉVENTION DES RISQUES, DES EFFORTS À POURSUIVRE ET À AMPLIFIER.

Il y a 40 ans, paraissaient au J.O. du 18 juin, 47 articles du décret n°85-603, posant les bases des règles relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

Modifié et complété une vingtaine de fois (jusqu'à près de 80 articles), il devrait être dans quelques mois, transposé dans la partie réglementaire du Code Général de la Fonction Publique.

LES GRANDES ÉTAPES :

1985

Publication : Acte fondateur, il définit le rôle et les missions de l'ACFI¹, de l'ACMO², du médecin de prévention et des CTP/CHS³.

2000

1^{ère} modification majeure : l'autorité territoriale doit **veiller à la sécurité et la protection de la santé**. Introduction du droit de retrait et à la formation pour les représentants du personnel.

2008

La fréquence des examens de médecine préventive est fixée à 2 ans minimum.

2012

Objectif de rénovation de la politique des employeurs : les ACMO² deviennent des assistants ou des conseillers de prévention (AP/CP), le registre de santé au travail est précisé, le CHSCT⁴ remplace le CHS³. Une circulaire d'application vient compléter ce décret.

2015

Un arrêté vient enfin **préciser les contenus des formations obligatoires** des acteurs de la prévention.

2016

Deux décrets précisent les **modalités de la formation des représentants du personnel** et leurs autorisations d'absence.

2021

Le CHSCT⁴ devient la FSSSCT⁵. Les articles relatifs aux instances et au droit de retrait pour danger grave et imminent sont abrogés et repris dans le décret n°2021-571.

2022

Le service de médecine de prévention fonctionne en équipe pluridisciplinaire. Le médecin de prévention devient médecin du travail. L'examen médical périodique devient une visite d'information et de prévention. La partie législative du CGFP⁸ est prise en compte.

- (1) ACFI : Agent Chargé de la Fonction d'Inspection
- (2) ACMO : Agent Chargé de la Mise en Oeuvre
- (3) CHS : Comité Hygiène et Sécurité
- (4) CHSCT : Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail
- (5) FSSSCT : Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail
- (6) En 2024, 86 structures avaient nommé au moins 1 AP en Charente, d'après nos données.
- (7) Les D.U.E.R.P. : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
- (8) CGFP : Code Général de la Fonction Publique
- (9) GPEEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences
- (10) QVCT : Qualité de Vie et des Conditions de Travail

1985

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

18 juin 1985

décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ET DE LA DÉCENTRALISATION

Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale

Le Premier ministre,
Sur le rapport du ministre de l'intérieur et de la décentralisation,
Vu le code des communes, et notamment les articles L. 417-26 à L. 417-28 ;
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 23 ;
Vu la loi n° 84-51 du 26 janvier 1984 modifiant certaines dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 33-5° et 119-111 ;
Vu la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale ;
Vu le décret n° 84-366 du 10 mai 1984 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ;
Vu le décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques paritaires ;
Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ;
Le Conseil d'Etat (section de l'intérieur) entendu,

Décret :

TITRE I^{er}
RÈGLES RELATIVES À L'HYGIÈNE ET À LA SÉCURITÉ ET CONTRÔLE DE LEUR APPLICATION

Art. 1^{er}. - Le présent décret s'applique aux collectivités et établissements employant des agents régis par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Art. 2. - Dans les collectivités et établissements mentionnés à l'article 1^{er}, les locaux et installations de service doivent être aménagés, les équipements doivent être réalisés et maintenus de manière à garantir la sécurité des agents et des usagers. Les locaux doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires à la santé des personnes.

Art. 3. - Dans les services des collectivités et établissements mentionnés à l'article 1^{er}, les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont, sous réserve des dispositions du présent décret, celles définies au titre III du livre II du code du travail et par les décrets pris pour son application.

Des arrêtés conjoints du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé du travail déterminent, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, les modalités particulières d'application exigées par les conditions spécifiques de fonctionnement de certains services.

Art. 4. - L'autorité territoriale désigne, dans les services des collectivités et établissements visés à l'article 1^{er}, le ou les agents chargés d'assurer, sous sa responsabilité, la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité.

Art. 5. - L'autorité territoriale désigne également, après avis du comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, du comité technique paritaire, le ou les agents qui sont chargés d'assurer une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité ou peut passer convention à cet effet avec le centre de gestion départemental.

Ces agents vérifient les conditions d'application des règles mentionnées à l'article 3 et proposent à l'autorité territoriale toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels. En cas d'urgence, ils proposent les mesures immédiates jugées par eux indispensables au chef de service intéressé qui leur rend compte des suites données à leurs propositions. Dans tous les cas, le chef de service transmet ces propositions par la voie hiérarchique à l'autorité territoriale.

Une formation en matière d'hygiène et de sécurité est assurée à ces agents, dans des conditions fixées par arrêté conjoint du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé du travail, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

L'autorité territoriale ou le centre de gestion départemental peut demander au ministre chargé du travail de lui assurer le concours des agents des services de l'inspection du travail, soit pour des missions permanentes, soit pour des interventions temporaires.

TITRE II
FORMATION EN MATIÈRE D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

Art. 6. - Une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité est organisée :

1° Lors de l'entrée en fonctions des agents ;
2° Lorsque par suite d'un changement de fonctions, de techniques, de matériel ou d'une transformation des locaux, les agents se trouvent exposés à des risques nouveaux ;

3° En cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme, ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente, ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ;

4° En cas d'accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail, ou à des postes de travail similaires, ou dans une même fonction, ou des fonctions similaires.

A la demande du service de médecine professionnelle et préventive, une formation à l'hygiène et à la sécurité peut également être organisée au profit des agents qui reprennent leur activité après un arrêt de travail consécutif à un accident de service ou à une maladie professionnelle.

La formation en matière d'hygiène et de sécurité est au nombre des actions prévues par la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation.

♥♥ Pour rappel

Dans les collectivités locales et leurs établissements publics, les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont, sauf dispositions de ce décret de 1985 modifié, celles définies dans le Code du travail (livres I^{er} à V de la quatrième partie et ses décrets d'application).

QUEL BILAN AUJOURD'HUI ?

- En Charente, **80% des collectivités et établissements publics ont désigné leur ACFI**¹. Les autorités territoriales qui en sont dépourvues s'exposent d'autant plus à leur responsabilité.
- La désignation des **Assistants de Prévention progresse**⁶ et les **CST/FSSSCT**⁵ traitent de plus en plus des sujets relatifs à la santé et aux conditions de travail.
- **Le management des risques demeure parcellaire**. Souvent la vision court-termiste l'emporte et la prévention se focalise sur les risques d'accidents ou le maintien dans l'emploi sans anticiper les parcours professionnels (usure, GPEEC⁹).
- **Les D.U.E.R.P.**⁷ sont encore **manquants** dans beaucoup de structures ou, lorsqu'ils existent, sont **incomplets**, ne sont pas mis à jour régulièrement et surtout ne sont pas suivis. Le DUERP est perçu à tort comme un aboutissement et non comme le point de départ (diagnostic) d'une politique de prévention d'amélioration continue.
- **Les risques psychosociaux** (RPS) sont insuffisamment pris en compte (souvent non évalués régulièrement) alors que ceux-ci progressent et génèrent de plus en plus d'absentéisme dans les collectivités.
- Très peu de collectivités élaborent leur **Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail**. Le PAPRI Pact est un document qui formalise pour l'année suivante, l'ensemble des mesures devant agir sur les risques professionnels identifiés.

LE RÔLE DU CENTRE DE GESTION

Le service prévention des risques professionnels, placé sous la responsabilité de Sigrid COLIAT, accompagne les employeurs, à travers 2 missions principales :

1. La mission de conseil :

- Élaboration du DUERP, y compris l'évaluation des risques psychosociaux (RPS) ;
- Réponse à vos questions (téléphone ou e-mail) ;
- Actions de sensibilisation, comme la journée « Agir pour prévenir », consacrée cette année à la santé mentale ;
- Formation et animation du réseau des Assistants de Prévention (AP).

2. La mission d'inspection (ACFI)¹ :

- Réalisation de visites d'inspection ;
- Participation aux réunions de la FSSSCT⁵.

Une troisième préventrice

A compter du 1^{er} octobre, le service est renforcé par le recrutement d'Amandine VALLADE

CONTACT :
prevention@cdg16.fr
05 45 69 45 77

• Soyez maître du jeu

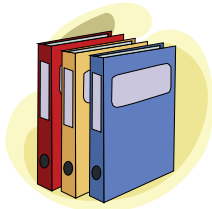
En outre, depuis le 1^{er} janvier dernier, le CDG a recruté un **manager des risques**. Les collectivités adhérentes au contrat groupe d'assurance des risques statutaires peuvent bénéficier d'une **aide au pilotage de l'absentéisme**.

> Les objectifs :

- **Analyser** les données en continu afin de détecter les signaux d'alerte et agir en amont,
- **Maîtriser** la sinistralité pour garantir l'assurabilité dans la durée,
- **Développer** les bonnes pratiques et améliorer la QVCT¹⁰



ÉLECTIONS MUNICIPALES 2026



Pensez à vos archives :

À l'approche des élections municipales, les communes doivent réaliser le récolement de leurs archives, une obligation légale prévue par le Code du patrimoine.

Cette démarche, trop souvent négligée, assure la continuité de l'action publique, la transparence, la préservation du patrimoine et la sécurité juridique. Réalisée avant la passation de mandat (même si le maire sortant est réélu !) consiste à inventorier, conserver ou éliminer les documents selon les règles de gestion archivistique.

Alicia BOULIER-WALLOIS, l'archiviste itinérante du CDG accompagne les communes en évaluation, formation et conseil et recommande d'entamer la démarche au moins 6 mois avant les scrutins.

CONTACT :
archives@cdg16.fr
06 75 38 33 98

RETOUR SUR LE SALON DES MAIRES ET DES ÉLUS DE LA CHARENTE

Pour ce dernier rendez-vous du mandat, cette année encore, vous étiez nombreux à venir nous rencontrer, le 11 juin, sur le stand du Centre de Gestion pour exprimer vos questions, vos remerciements, vos doutes et inquiétudes.



Parce que le statut de la fonction publique est complexe, parce qu'être employeur territorial est exigeant, parce que l'humain est la première richesse des collectivités locales, le Centre de Gestion est à vos côtés, depuis 40 ans et tout au long de votre mandat, pour vous conseiller et vous accompagner, dans la gestion de votre personnel.

RETOUR SUR LE RÉGIME DE RESPONSABILITÉ FINANCIÈRE DES GESTIONNAIRES PUBLICS

Il faisait particulièrement chaud, ce mardi 1^{er} juillet dans l'amphithéâtre du campus de l'Oisellerie à La COURONNE, rempli de plus de 150 participants, élus et fonctionnaires, venus se familiariser avec le nouveau régime de responsabilité financière issu de l'ordonnance du 23 mars 2022.

En présentant ce changement de paradigme et les premières jurisprudences de la Cour des Comptes qui en découlent, Maître Thierry GROSSIN-BUGAT a pu donner quelques sueurs froides à l'auditoire, non sans rappeler les règles élémentaires et bonnes pratiques en matière de prévention des risques.



Paies à façon

- > **Sécuriser** votre responsabilité en matière de versement des rémunérations (près de 50 % des dépenses de votre budget),
- > **Fiabiliser** vos paies par l'application rigoureuse de la réglementation en vigueur,
- > Garantir une **continuité de service** même en cas d'absence ou départ de votre personnel,
- > Procurer un **gain de temps** à votre secrétaire général de mairie et lui permettre de se concentrer sur d'autres enjeux,
- > Faire des **économies** (formation, logiciel, erreurs...), grâce à un coût mutualisé et un tarif attractif, ...
- > Pour une adhésion au **1^{er} janvier 2026**, il est encore temps de vous manifester.

Contact > paie@cdg16.fr
05 45 69 70 03