



Centre de gestion
de la fonction publique
territoriale de la Charente

Angoulême, le 19 février 2024

La Présidente du Comité Social Territorial

A

Madame, Monsieur le Maire,
Madame, Monsieur le Président,

Nos réf. : AA-CD/2024

Affaire suivie par Mmes ANDRIEUX et DANTON, Pôle Emploi-Mobilités

☎ 05.45.69.70.08 – c.danton@cdg16.fr

Objet : Avis du Comité Social Territorial– CST 22-01-2024

Madame, Monsieur le Maire,

Madame, Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous informer que le Comité Social Territorial (CST), réuni le 22 janvier 2024, a examiné le dossier suivant :

Rapport social unique 2022 (RSU) pour les collectivités de moins de 50 agents relevant de leur instance.

Les données des collectivités ayant retourné leur RSU ont été agrégées et présentées sous forme de synthèses.

L'analyse de la synthèse générale a été présentée avec à son appui, la comparaison des indicateurs des RSU 2021 et 2022 et avec un zoom, pour le RSU 2022, sur les focus absentéisme, les risques psychosociaux, la rémunération et le rapport annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail ainsi que sur le baromètre égalité professionnelle hommes, femmes.

La présentation a donné lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines autour des pistes de réflexion suivantes :

- Les nominations en qualité de stagiaire ou suite à concours et examens pourraient être favorisées dans chaque collectivité pour réduire la diminution constante du nombre de fonctionnaires.
- L'anticipation des départs en retraite reste un enjeu important puisqu'il s'agit d'éviter la perte de savoir-faire et savoir-être à brève échéance avec toujours une attention particulière pour les métiers en tension comme celui de secrétaire de Mairie, à concilier également avec l'impact de la réforme des retraites.
- Les chiffres relatifs à l'absentéisme doivent inciter les collectivités à apporter une attention particulière aux phénomènes d'usure physique et psychologique de leurs agents (cela ne concerne pas uniquement les agents en fin de carrière). La mise en place d'une GPEEC peut permettre un

accompagnement de ces agents vers une évolution professionnelle et éviter à terme un impact important sur le nombre de sinistres couverts par les assurances et donc sur leurs tarifs.

- L'adéquation des compétences/grades/fonctions aux postes lors des recrutements et tout au long de la carrière doit rester un objectif constant.

L'établissement des lignes directrices de gestion permet notamment de répondre à l'ensemble de ces aspirations et d'établir des plans d'action, quelle que soit la taille de la collectivité.

- Une vigilance particulière doit encore être portée à l'égalité femmes, hommes concernant notamment la rémunération, l'accès à certains emplois et l'articulation entre la vie privée et professionnelle.

Les représentants des collectivités d'une part, et les représentants du personnel d'autre part, ont validé ces pistes de réflexion en souhaitant qu'elles soient communiquées à toutes les collectivités relevant du CST du centre de gestion. Ils souhaitent réaffirmer l'importance et l'obligation de réaliser le RSU.

Les membres ont également précisé que les collectivités et établissements devront présenter le RSU à leur assemblée délibérante, en joignant, cet avis. Pour permettre une photographie de leur structure, elles pourront également joindre à ce document représentatif de l'ensemble des collectivités de moins de 50 agents, les synthèses relatives à leur collectivité qu'elles auront obtenues auprès du CDG16.

Les synthèses du rapport social unique présentées en CST et leur analyse sont mises en ligne sur le site internet du CDG16.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur le Maire, Madame, Monsieur le Président, en l'assurance de mes salutations distinguées.

La Présidente du Comité Social Territorial,



Mme Monique CHIRON