



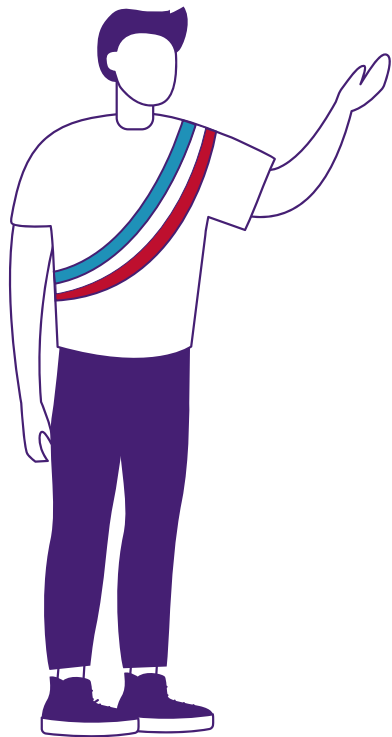
CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DE LA HAUTE-GARONNE

# LES ESSENTIELS RH

**POUR ADOPTER LES BONS RÉFLEXES  
TOUT AU LONG DE VOTRE MANDAT**

**10 questions clés • Des réponses concrètes • Les contacts dédiés**

# SOMMAIRE



|                               |                |
|-------------------------------|----------------|
| <b>EDITO DE LA PRÉSIDENTE</b> | <b>p.3</b>     |
| <b>Q1</b> - Sécuriser         | <b>p.4-5</b>   |
| <b>Q2</b> - Recruter          | <b>p.6-7</b>   |
| <b>Q3</b> - Organiser         | <b>p.8-9</b>   |
| <b>Q4</b> - Valoriser         | <b>p.10-11</b> |
| <b>Q5</b> - Partager          | <b>p.12-13</b> |
| <b>Q6</b> - Accompagner       | <b>p.14-15</b> |
| <b>Q7</b> - Prévenir          | <b>p.16-17</b> |
| <b>Q8</b> - Protéger          | <b>p.18-19</b> |
| <b>Q9</b> - Piloter           | <b>p.20-21</b> |
| <b>Q10</b> - Adapter          | <b>p.22-23</b> |
| <b>SE REPÉRER</b>             | <b>p.24-25</b> |
| <b>GLOSSAIRE</b>              | <b>p.26-27</b> |

# EDITO

*Chères collègues, chers collègues,*

Recrutements, organisation des services, risques professionnels, santé au travail : l'exercice de votre responsabilité d'employeur, au cœur de votre mandat d'élu local, est **une mission à la fois essentielle et complexe**.

Dans un contexte toujours plus contraint, le Centre de Gestion de la Haute-Garonne est bien plus qu'un établissement statutaire et technique : il est **votre partenaire de proximité** pour exercer pleinement cette responsabilité. Vous pouvez compter sur nous pour répondre à une difficulté immédiate comme pour anticiper les évolutions de votre collectivité, sécuriser vos décisions et vous aider à trouver **des solutions concrètes, adaptées à vos réalités**.

Nos équipes expertes et mobilisées déploient une large palette de missions pour accompagner toutes les collectivités de Haute-Garonne, de la plus petite à la plus grande.

Pour rendre cet accompagnement toujours plus simple, lisible et accessible, notre action repose sur trois engagements : **la proximité**, avec nos référents territoriaux au plus près de vos bassins de vie ; **la réactivité**, pour vous apporter une réponse concrète lorsque vous en avez besoin ; et **l'expertise**, pour éclairer et sécuriser vos décisions.

C'est précisément l'ambition de ce guide : **vous donner les bons repères et les bons réflexes pour exercer sereinement votre rôle d'employeur territorial**.

À travers dix questions très concrètes, vous y trouverez **l'essentiel à connaître** et, surtout, **les interlocuteurs** du CDG31 à mobiliser lorsque vous en avez besoin.

Tout au long de votre mandat, **le CDG31 sera à vos côtés pour vous conseiller, vous accompagner et vous permettre d'agir**.

Bonne lecture !



**Sabine GEIL-GOMEZ**  
Présidente du Centre de Gestion  
de la Haute-Garonne

# SÉCURISER

Q1

En tant qu' élu employeur, par quoi commencer pour bien gérer mes effectifs sans faire d' erreur ?

Pour servir vos administrés en respectant le statut, vous devez maîtriser :

Les enjeux RH et les lignes directrices de gestion (LDG)

Le statut territorial

La gestion des équipes et des carrières

Le droit de la fonction publique territoriale (FPT)

Adoptez les bons réflexes !

- Définissez vos lignes directrices de gestion (LDG) avec une stratégie pluriannuelle RH (promotion, mobilité, valorisation) ;
- Vérifiez les conditions statutaires de chaque recrutement (concours, recrutement direct, contractuel...) ;
- Assurez-vous que les actes juridiques (arrêtés, contrats) soient bien établis et transmis au contrôle de légalité.

Votre Centre de Gestion à vos côtés

gestion des carrières, expertise statutaire, boîte à outils RH.

## POINT D' ATTENTION

Une vision claire de vos effectifs est essentielle : le statut de l' agent (titulaire, contractuel, droit privé) détermine les règles applicables et protège la collectivité contre les risques de contentieux.

## CONSEIL PRATIQUE

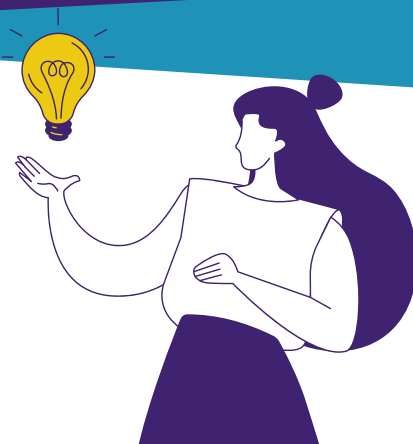
Pour vos démarches RH, n' hésitez pas à vous tourner vers les services du CDG31 pour sécuriser juridiquement toutes vos décisions : études statutaires, modèles d' arrêtés, modèles de contrats, livrets d' information.

## Le saviez-vous ?

Pour bien gérer ses effectifs, il est indispensable d' en comprendre la structure. Sur le territoire, **73 % des agents sont des fonctionnaires, 70 % relèvent de la catégorie C et 51 % appartiennent à la filière technique.**

Source : CDG31 - Rapport social unique (RSU) 2024

**CONTACT** - [carrieres@cdg31.fr](mailto:carrieres@cdg31.fr)



# RECRUTER

## Q2

### Comment remplacer ou recruter rapidement un agent ?

Un agent qui part à la retraite, un poste vacant ou un congé maternité qui se profile ?  
Chaque recrutement de la FPT s'anticipe et se prépare.

La prévision des besoins RH, c'est construire une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEEC) avec :

- **Recenser les postes à pourvoir** Anticipez les possibles créations, remplacements ou évolutions nécessaires (besoins réels, budget, priorité).
- **Anticiper les départs** Disposez d'une vision à moyen et long terme (retraites, mobilités, congés de maternité).
- **Publier les offres d'emploi** Programmez et publiez vos offres sur les canaux appropriés et en amont.
- **Rechercher du personnel de remplacement** Activez votre filet de sécurité grâce aux agents en intérim territorial.
- **Assister et accompagner au recrutement** De la présélection à la finalisation du recrutement : évaluation et accompagnement à chaque étape du processus.

Votre Centre de Gestion vous accompagne

organisation de concours, examens professionnels, plateforme Emploi territorial, mise à disposition d'agents en Intérim territorial, aide globale au recrutement.

#### POINT D'ATTENTION

Avant de lancer un recrutement (remplacement, surcroît d'activité, création de poste), assurez-vous de sa conformité aux dispositions statutaires : la délibération et la déclaration de création ou de vacance d'emploi (DVE) sont obligatoires. Et pensez à anticiper, car pour un poste permanent, la procédure peut durer plusieurs mois.

#### CONSEIL PRATIQUE

- Dès l'apparition d'un besoin RH, saisissez le CDG31.
- L'intérim territorial peut rapidement mettre un agent à votre disposition pour répondre à une urgence.
  - Pour vos recrutements, nos équipes vous accompagnent dans la diffusion ciblée de vos offres et tout au long de votre démarche, du ciblage du profil recherché jusqu'aux entretiens de sélection.
  - Sollicitez nos experts dès le départ pour réduire vos délais et sécuriser chaque étape de votre recrutement.

#### Le saviez-vous ?

Le recours aux emplois non permanents est un levier de réactivité. **Les agents saisonniers et occasionnels représentent 16 % des effectifs territoriaux du territoire**, illustrant l'importance de ce vivier pour répondre aux besoins urgents ou temporaires.

Source : CDG31 - Rapport social unique (RSU) 2024

**CONTACT** - [concours@cdg31.fr](mailto:concours@cdg31.fr) / [emploi@cdg31.fr](mailto:emploi@cdg31.fr) / [interim@cdg31.fr](mailto:interim@cdg31.fr) / [recrutement@cdg31.fr](mailto:recrutement@cdg31.fr)



# ORGANISER

Q3

## Comment organiser le temps de travail de manière claire et équitable ?

La durée légale du travail de la FPT est de 35 heures par semaine, soit 1 607 heures par an.

L'organisation équitable et juste du temps de travail passe par une gestion équilibrée et adaptée à l'activité des équipes :

Horaires

Congés

Organisation  
des services

Cycles de travail



Votre Centre de Gestion vous conseille dans

*l'organisation du temps de travail et la gestion des carrières.*

### POINT D'ATTENTION

L'organisation du temps de travail doit concilier égalité de traitement entre agents et impératifs du service public (continuité, cycles, sujétions spécifiques). Pour être juridiquement sûre, toute évolution doit respecter le cadre réglementaire et, si nécessaire, faire l'objet d'une consultation préalable des instances compétentes.

### CONSEIL PRATIQUE

- Consultez les agents pour formaliser des règles claires et communes dans un règlement du temps de travail (horaires, cycles, récupération, télétravail, absences, heures supplémentaires).
- Communiquez les règles à tous et assurez un suivi régulier afin de prévenir les disparités d'application entre services.

### Le saviez-vous ?

**21,2 % des collectivités haut-garonnaises** déclarent avoir délibéré sur la mise en place du télétravail.

Source : CDG31 - Rapport social unique (RSU) 2024



**CONTACT** - [carrieres@cdg31.fr](mailto:carrieres@cdg31.fr) / [conseilrh@cdg31.fr](mailto:conseilrh@cdg31.fr)

# VALORISER

Q4

## Comment accompagner mes agents pour qu'ils progressent et restent motivés tout au long du mandat ?

Faire évoluer et reconnaître vos agents est l'un des meilleurs leviers de fidélisation.

La motivation de vos agents repose sur quatre leviers :

1 Offrir des perspectives d'évolution professionnelle claires pour qu'ils se projettent.

2 Investir dans des formations afin qu'ils s'adaptent aux évolutions de leurs métiers.

3 Avoir une bonne culture managériale qui permet aux équipes de se sentir reconnues, entendues et impliquées.

4 Piloter la rémunération via le RIFSEEP et fidéliser ses agents par la valorisation de leur performance, de leur polyvalence ou de leur engagement.

Votre Centre de Gestion vous aide grâce

à la mise en place du RIFSEEP, à l'accompagnement managérial et au diagnostic des évolutions et dynamiques professionnelles.

### POINT D'ATTENTION

Ne limitez pas l'évolution professionnelle aux seules promotions. Un agent peut progresser grâce à la formation, au développement de nouvelles compétences ou à une évolution de ses missions, même sans changement de grade.

### CONSEIL PRATIQUE

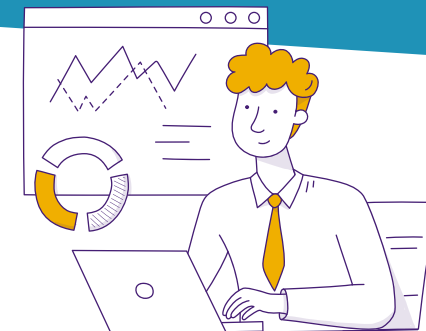
Faites de l'entretien professionnel un véritable moment d'échange. Identifiez les besoins en compétences, les souhaits d'évolution de vos agents et construisez un plan de formation adapté. Le CDG31 vous accompagne dans cette démarche grâce à son expertise RH et à ses outils dédiés.

### Le saviez-vous ?

La formation et les perspectives d'évolution constituent des leviers essentiels de motivation. En 2024, **59 % des agents occupant un emploi permanent ont suivi au moins une journée de formation**. Par ailleurs, près d'un agent sur dix a bénéficié d'un avancement de grade.

Source : CDG31 - Rapport social unique (RSU) 2024

**CONTACT** - [evolutionpro@cdg31.fr](mailto:evolutionpro@cdg31.fr) / [conseilrh@cdg31.fr](mailto:conseilrh@cdg31.fr)



# PARTAGER

Q5

## Comment instaurer un dialogue social avec mes agents ?

CAP, CCP, CST, F3SCT... la Fonction publique territoriale regorge d'acronymes.  
Que désignent-ils ? À quoi servent-ils ? Comment en faire des leviers de confiance et de progrès ?

Jouant un rôle clé dans le dialogue social, les instances consultatives du personnel émettent des avis et des propositions sur les questions d'ordre individuel et collectif liées à la carrière des agents et leurs conditions de travail.

**Comité Social Territorial (CST)**  
il est consulté sur l'organisation des services, les conditions de travail, le bilan social, les règlements intérieurs...

### Lexique

**Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT)**  
elle est chargée des questions de santé, sécurité et conditions de travail.

**Commissions Administratives Paritaires (CAP)**  
pour les décisions individuelles des agents fonctionnaires, y compris en matière de discipline.

**Commissions Consultatives Paritaires (CCP)**  
pour les décisions individuelles des agents contractuels.

Votre Centre de Gestion vous accompagne

*dans la saisine des instances consultatives.*

### POINT D'ATTENTION

Le dialogue social ne doit pas rester théorique : les échanges doivent se traduire par des décisions et des actions concrètes, immédiatement visibles pour vos équipes. Pour transformer ces réflexions en réalisations pratiques et sécurisées, les experts du CDG31 sont à vos côtés à chaque étape.

### CONSEIL PRATIQUE

Instaurez des espaces de dialogue réguliers avec vos agents et leurs représentants. Ce climat de confiance, fondé sur une information transparente et une écoute apaisée, permet :

- d'anticiper les difficultés,
- d'être force de proposition,
- de régler les sujets sensibles bien avant l'apparition des crises.

### Le saviez-vous ?

Le dialogue social se formalise : **3,4 % des collectivités ont engagé des négociations collectives** et **2,6 % ont conclu un ou plusieurs accords collectifs**. Les principaux sujets abordés concernent les conditions de travail, le temps de travail et la qualité de vie au travail.

Source : CDG31 - Rapport social unique (RSU) 2024

**CONTACT** - [carrieres@cdg31.fr](mailto:carrieres@cdg31.fr)



# ACCOMPAGNER

Q6

## Que faire lorsqu'un agent ne peut plus occuper son poste ou est confronté à une altération de sa santé ?

Un agent est en arrêt prolongé ? Prévenez les risques, maîtrisez les procédures et les droits selon la nature des absences.

Pour gérer les difficultés de santé ou de transition professionnelle, il faut :

Connaître la protection sociale spécifique à la FPT.

Accompagner les agents dans leur transition professionnelle ou adapter les postes de travail.

Anticiper les situations d'inaptitude et solliciter les aides techniques et financières mobilisables.

Prévenir et gérer les situations de désinsertion professionnelle.

avec la médecine préventive, la prévention de la désinsertion professionnelle, le conseil médical, la PPR, la gestion de l'évolution et de la dynamique professionnelle, l'accompagnement en contexte sensible (risques psychosociaux).

Votre Centre de Gestion vous aide pas à pas

### POINT D'ATTENTION

Une altération de la santé ne signifie pas nécessairement une impossibilité de poursuivre son activité. Chaque situation doit être évaluée individuellement afin de protéger l'agent, respecter ses droits et rechercher des solutions adaptées.

### CONSEIL PRATIQUE

Agissez dès les premières difficultés. Le CDG31 vous accompagne grâce à ses services de médecine préventive et de prévention de la désinsertion professionnelle pour évaluer les situations, adapter les conditions de travail et favoriser le maintien de l'agent dans la collectivité. Il faut adapter le travail à la personne, et non l'inverse.



### Le saviez-vous ?

Dans une population territoriale où l'âge moyen est de 48 ans, la prévention de l'usure professionnelle et le maintien dans l'emploi sont au cœur des enjeux de gestion des ressources humaines.

Source : CDG31 - Rapport social unique (RSU) 2024

**CONTACT** - [evolutionpro@cdg31.fr](mailto:evolutionpro@cdg31.fr) / [medecine@cdg31.fr](mailto:medecine@cdg31.fr)  
[conseilmedical@cdg31.fr](mailto:conseilmedical@cdg31.fr) / [maintien.emploi@cdg31.fr](mailto:maintien.emploi@cdg31.fr)



# PRÉVENIR

Q7

## Quelles sont mes obligations pour protéger la santé et assurer la sécurité de mes agents ?

Le DUERP, la médecine préventive, les risques professionnels... font partie des atouts pour améliorer l'attractivité de votre collectivité.

En tant que collectivité territoriale, vous avez une responsabilité légale de :

Garantir la santé et la sécurité de vos agents et la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Réaliser et actualiser votre document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Informier et sensibiliser de façon collective vos agents sur les risques professionnels.

Votre Centre de Gestion vous assiste dans

*l'élaboration et l'actualisation du DUERP, la mise en œuvre d'actions de QVCT.*

### POINT D'ATTENTION

La prévention ne se résume pas au document unique d'évaluation des risques professionnels. Elle doit être intégrée dans toutes les décisions ayant un impact sur les conditions de travail (organisation, locaux, matériels, évolutions des missions...) et s'appuyer sur le travail réel des agents.

### CONSEIL PRATIQUE

Avant chaque décision importante, évaluez son impact sur la santé et la sécurité de vos équipes. Impliquez d'emblée vos agents, l'encadrement et les spécialistes de la prévention : médecins et infirmiers du travail, conseillers et consultants du CDG31 (ou ACFI). Notre service Prévention vous accompagne pas à pas pour structurer cette démarche d'anticipation.

### Le saviez-vous ?

Le DUERP est un outil réglementaire essentiel de prévention. En 2024, **28 % des collectivités déclarent en disposer**. La vigilance est particulièrement nécessaire dans la filière technique, qui **concentre 66 % des accidents du travail**.

Source : CDG31 - Rapport social unique (RSU) 2024



**CONTACT** - [prevention@cdg31.fr](mailto:prevention@cdg31.fr) / [inspection@cdg31.fr](mailto:inspection@cdg31.fr) / [mission.qvtrps@cdg31.fr](mailto:mission.qvtrps@cdg31.fr)

# PROTÉGER

Q8

## Santé et prévoyance : quelles sont mes obligations en tant qu'employeur pour protéger mes agents et rendre ma collectivité plus attractive ?

Des couvertures en santé et en prévoyance performantes : un levier d'attractivité.

### Votre volonté de protection passe par :

La clarification de vos obligations légales.

Le choix des modalités de mise en œuvre : labellisation ou convention de participation.

Le recours potentiel aux conventions de participation du CDG31 : couvertures et tarifs mutualisés et performants.

### Votre Centre de Gestion vous donne des solutions clé en main

*diagnostic des besoins PSC, négociation et mise en place de contrats-groupes, accompagnement administratif et juridique, aide à la communication auprès des agents.*

#### POINT D'ATTENTION

Respectez les obligations de participation à la protection sociale complémentaire (PSC) en santé et en prévoyance. Renforcez le dialogue social en matière de protection sociale complémentaire au sein de la collectivité.

#### CONSEIL PRATIQUE

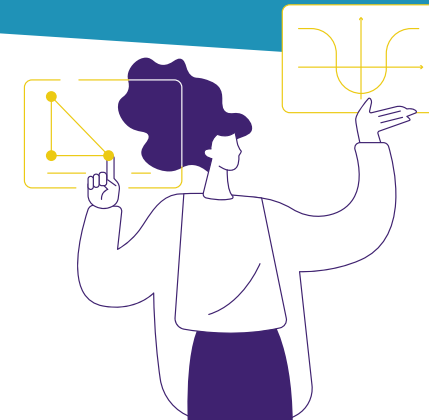
Intégrer la protection sociale complémentaire (santé et prévoyance) à votre politique RH renforce l'attractivité, la fidélisation et le bien-être au travail. Anticipez la réforme prévoyance du 1<sup>er</sup> janvier 2029 (contrat collectif, garanties et participation) et communiquez régulièrement auprès de vos agents.

### Le saviez-vous ?

La protection sociale complémentaire constitue un atout pour l'employeur. Au 1er janvier 2026, **3 400 assurés en santé** et **3 320 assurés en prévoyance** via le CDG31, grâce au choix de leur employeur.

Source : CDG31 - Service Contrats groupes

**CONTACT** - [santeprevoyance@cdg31.fr](mailto:santeprevoyance@cdg31.fr)



# PILOTER

Q9

## Budget RH : quels leviers activer pour maîtriser ma masse salariale sans bloquer les projets de ma collectivité ?

Régime indemnitaire, heures supplémentaires, absentéisme...

Concilier maîtrise des coûts, attractivité, projets et engagement des agents suppose de :

Connaître précisément votre structure de coûts.

Identifier les marges de manœuvre réelles.

Optimiser les leviers de rémunération.

Sécuriser les dépenses obligatoires pour éviter les mauvaises surprises.

Votre Centre de Gestion à vos côtés pour optimiser votre politique de rémunération

*diagnostic du régime indemnitaire, appui au pilotage de la masse salariale, contrôle de gestion social.*

### POINT D'ATTENTION

Ne regardez pas la masse salariale sous un angle uniquement budgétaire ! Non remplacement des départs, gel des évolutions de primes ou absence de promotion génèrent souvent des coûts indirects : désorganisation, absentéisme, tensions sur le recrutement et perte d'attractivité.

### CONSEIL PRATIQUE

Avant toute décision, appuyez-vous sur un diagnostic précis de votre masse salariale (coûts, pyramide des âges, temps de travail) et des indicateurs clés (coût moyen, taux d'évolution du régime indemnitaire, pourcentage moyen de prime par catégorie...). Le CDG31 vous apporte ses outils et conseils sur mesure pour sécuriser vos arbitrages et s'assurer pour le risque statutaire.

### Le saviez-vous ?

La part des charges de personnel dans les dépenses de fonctionnement varie fortement selon le type de collectivité et la strate démographique pour les communes. En 2024, elle s'établit à **10,6 % pour les établissements publics (PETR et syndicats mixtes)** et dépasse **61 % pour les CCAS/CIAS** ainsi que pour les communes de plus de 20 000 habitants. Toutes catégories de collectivités confondues, cette part atteint en moyenne **30,5 %**.

Source : CDG31 - Rapport social unique (RSU) 2024

**CONTACT** - [conseilrh@cdg31.fr](mailto:conseilrh@cdg31.fr) / [assurance@cdg31.fr](mailto:assurance@cdg31.fr)



# ADAPTER

Q10

**Nouveaux projets, départs en retraite, réorganisation : comment faire évoluer mes équipes pour répondre aux besoins de mes administrés ?**

Comment composer ?

## L'évolution de vos équipes repose sur :

- La réalisation d'un diagnostic organisationnel,
- L'identification des leviers de mobilité interne grâce à la GPEEC (mobilité ciblée, mobilité métier),
- La redéfinition des fiches de poste,
- Le recours au service intérim en période de transition,
- L'anticipation de vos besoins futurs.



Votre Centre de Gestion à vos côtés dans l'accompagnement en management RH par

*le conseil en organisation, l'aide au recrutement, l'intérim territorial.*

## POINT D'ATTENTION

N'attendez pas d'être en difficulté pour adapter votre organisation. Un départ en retraite, une absence prolongée ou un nouveau projet peuvent rapidement désorganiser les services s'ils ne sont pas anticipés.

## CONSEIL PRATIQUE

Faites-vous accompagner pour trouver des solutions sur mesure :

- réorganisation interne,
- fiches de poste,
- recrutements,
- appui en intérim territorial.

Le CDG31 vous assure un suivi de proximité qui sécurise vos choix et garantit la continuité du service public.

## Le saviez-vous ?

Pour mener à bien les projets et garantir la continuité du service public, il est indispensable d'anticiper les évolutions des effectifs. Alors que le taux de rotation des agents permanents dépasse 11 % et que 12 % d'entre eux sont âgés de 60 ans ou plus, la préparation des départs à la retraite constitue un enjeu stratégique pour assurer le renouvellement des compétences et la transmission des savoir-faire.

Source : CDG31 - Rapport social unique (RSU) 2024

**CONTACT** - [conseilrh@cdg31.fr](mailto:conseilrh@cdg31.fr) / [interim@cdg31.fr](mailto:interim@cdg31.fr) / [recrutement@cdg31.fr](mailto:recrutement@cdg31.fr)

# SE REPÉRER

Visualisez  
l'ensemble de  
nos expertises

## PILOTAGE RH

Assurance des risques statutaires  
via le contrat groupe

Politique de  
rémunération

Mise en place  
du RIFSEEP

Accompagnement  
managérial

Protection sociale  
complémentaire

## SANTÉ ET PRÉVENTION

Médecine préventive

Élaboration et actualisation  
du DUERP

Conseil médical

Accompagnement en contexte sensible

Mise en œuvre d'actions de QVCT

## ORGANISATION RH

Mise à disposition d'agents en  
Intérim territorial

Analyse du RSU

Aide  
au recrutement

Conseil en  
organisation

Concours et examens  
professionnels

Promotion  
de l'emploi territorial

Évolution et dynamique  
professionnelle

## CADRE STATUTAIRE

Instances consultatives

Déontologie et dispositifs de signalement

Gestion des carrières

Boîte à outils RH



# GLOSSAIRE

**CAP — Commission administrative paritaire** : Instance consultative compétente pour donner un avis ou émettre des propositions, avant la prise de décision de l'autorité territoriale, sur des questions d'ordre individuel liées à la carrière des fonctionnaires.

**CCP — Commission consultative paritaire** : Instance consultative compétente pour donner un avis ou émettre des propositions, avant la prise de décision de l'autorité territoriale, sur des questions d'ordre individuel liées à la situation professionnelle des agents contractuels de droit public.

**CLD — Congé de longue durée** : Congé de maladie pouvant aller jusqu'à 5 ans.

**CLM — Congé de longue maladie** : Congé de maladie pouvant aller jusqu'à 3 ans.

**CMO — Congé de maladie ordinaire** : Congé de maladie pouvant aller jusqu'à 12 mois.

**CST — Comité social territorial** : Instance consultative consultée sur l'organisation des services, les conditions de travail, le bilan social et les règlements intérieurs.

**DUERP — Document unique d'évaluation des risques professionnels** : Document réglementaire obligatoire recensant les risques professionnels au sein de la collectivité.

**F3SCT — Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail** : Instance chargée des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.

**FPT — Fonction publique territoriale** : Un des trois versants de la fonction publique : elle regroupe les personnels des collectivités territoriales (communes, départements, régions), des structures intercommunales (communautés d'agglomérations, communautés de communes...), des établissements publics et des offices publics d'HLM.

**GPEEC — Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** : Démarche d'anticipation des besoins RH permettant d'ajuster les effectifs/compétences aux besoins de la collectivité.

**LDG — Lignes directrices de gestion** : Document stratégique pluriannuel définissant la politique RH de la collectivité (promotion, mobilité, valorisation des agents).

**PPR — Période préparatoire au reclassement** : Dispositif d'accompagnement des agents reconnus inaptes dans le but d'un reclassement.

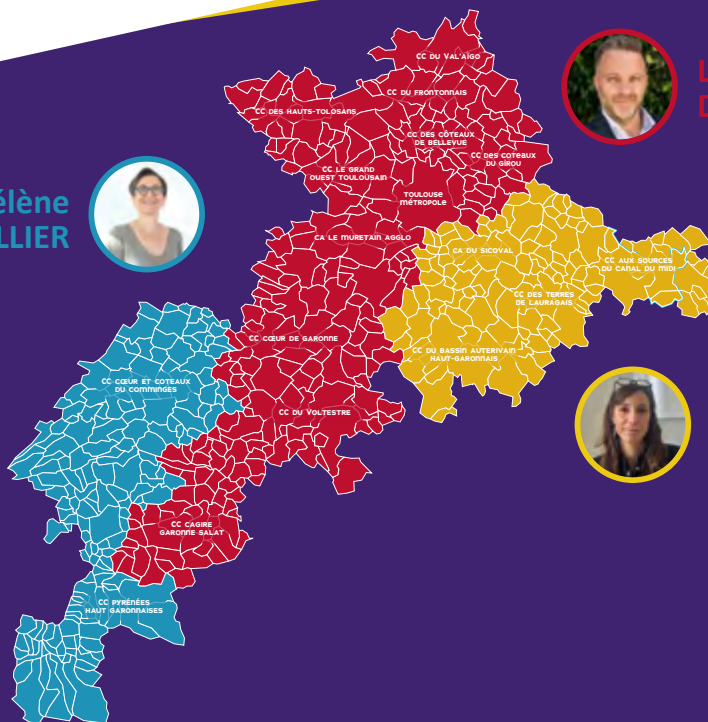
**PSC — Protection sociale complémentaire** : Couvertures santé et prévoyance des agents.

**QVCT — Qualité de vie et des conditions de travail** : Ensemble des démarches visant à améliorer le bien-être et les conditions d'exercice des agents.

**RIFSEEP — Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel** : Dispositif de rémunération indemnitaire permettant de valoriser les agents selon leurs fonctions, expertise et engagement.

**RSU — Rapport social unique** : Document de synthèse annuel donnant une vision globale des données RH de la collectivité (effectifs, rémunérations, formation, absentéisme, etc.).

Hélène  
OLLIER



Laurent  
DJEZZAR



Chloé  
VAZZOLER

### 3 RÉFÉRENTS TERRITORIAUX COUVRENT L'ENSEMBLE DE LA HAUTE-GARONNE

Ligne dédiée aux élus : **05 81 91 94 91**

Par courriel : **elus@cdg31.fr**

**CDG31** - Centre de Gestion de la Fonction  
Publique Territoriale de la Haute-Garonne  
CS 37666 - 31676 Labège Cedex  
Tél. : 05 81 91 93 00  
Mail: [contact@cdg31.fr](mailto:contact@cdg31.fr)