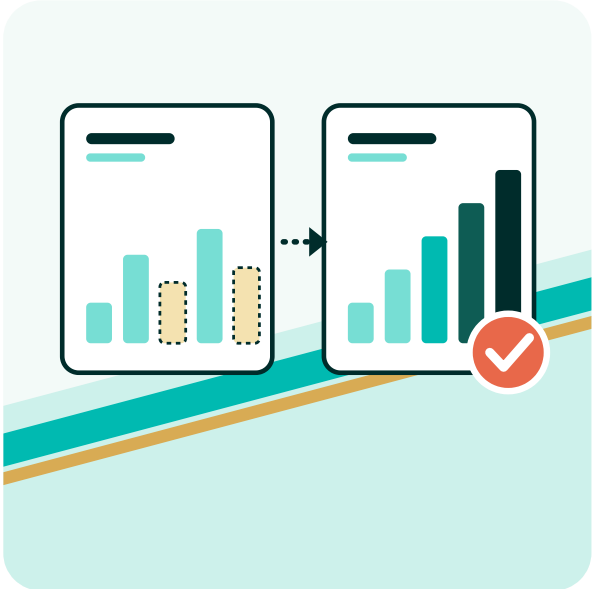
H&B
HERCHÉ ET BARBÉ

DIRECTIONS GÉNÉRALES · DIRECTIONS DES RESSOURCES HUMAINES

Révision et reconstitution *de carrière*

Fiabiliser la situation de chaque agent, sécuriser la collectivité.

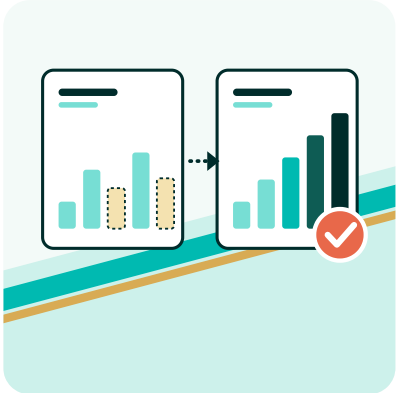


Une carrière mal reconstituée, c'est *une rémunération erronée, une retraite fragilisée* et un risque contentieux pour la collectivité.

L'ENJEU

Des anomalies invisibles, jusqu'au contentieux

Reclassements successifs, reprises d'ancienneté, réformes statutaires, changements de logiciel de paie : les erreurs s'accumulent sans bruit. Elles apparaissent lors d'une demande de retraite, d'un recours ou d'un contrôle, souvent des années plus tard.



Un agent conteste son classement

Recours gracieux ou contentieux, demande de rappel de traitement.

Des départs en retraite approchent

Fiabiliser les droits avant la liquidation de la pension.

Après une réforme ou une titularisation

Reclassements, reprise des services antérieurs, changements de cadre d'emplois.

Une gestion RH désorganisée

Rotation des gestionnaires, dossiers incomplets, reprise de données de paie.

CE QUE LA COLLECTIVITÉ DOIT MAÎTRISER

4 ans

Prescription des rappels de rémunération dus aux agents (loi du 31 décembre 1968).

2 ans

Délai pour récupérer les sommes indûment versées, hors exceptions (loi du 12 avril 2000, art. 37-1).

Retraite

Des droits calculés sur une carrière erronée, au détriment de l'agent ou de la caisse.

> Ces délais sont courts : l'ancienneté d'une erreur change ce qu'il est possible de régulariser.

MÉTHODE

Cinq étapes, du dossier à l'arrêté

Nous reprenons le déroulé de carrière de chaque agent depuis son entrée dans la fonction publique et le comparons aux règles applicables à chaque période.



Cibler les dossiers à risque. **Rejouer la carrière.** **Chiffrer les écarts.** **Sécuriser par les actes.** **Éviter le retour des erreurs.**

ÉTAPE	CE QUE NOUS FAISONS	CE QUE VOUS RECEVEZ
Inventorier	• Revue des dossiers individuels • Priorisation : retraites proches, recours	Liste des dossiers examinés et grille de priorisation
Reconstituer	• Carrières relevant de plusieurs fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière) • Règles applicables à chaque période • Reclassements, avancements d'échelon et de grade, promotion interne, reprise d'ancienneté	Fiche de carrière reconstituée par agent, de la nomination à aujourd'hui
Mesurer	• Écarts de rémunération • Indus et trop-perçus, prescription	Écarts chiffrés : rémunération, indus et trop-perçus, dans le respect des délais de prescription
Régulariser	• Arrêtés de reconstitution de carrière • Rappels et régularisations de paie • Régularisation des déclarations retraite	Projets d'arrêtés de reconstitution de carrière, actes de régularisation, régularisation des cotisations retraite
Fiabiliser	• Registre des anomalies traitées • Formation des gestionnaires RH	Registre des anomalies, plan d'actions et transfert de compétences aux gestionnaires

Objectif final : *des gestionnaires RH qui maîtrisent les règles statutaires* et reprennent la main sur les dossiers.

EXPÉRIENCES

Ce que les associés ont déjà conduit

Missions et fonctions exercées par les associés avant la création du cabinet, au sein de collectivités ou pour leur compte. Présentation anonymisée ; détails et personnes à contacter communiqués sur demande.

CARRIÈRES

Reconstitution de carrières dans plusieurs collectivités

Aurélie Peyrat-Viola

Reprise de dossiers individuels, mesure des écarts, actes de régularisation et fiabilisation des procédures.

FONCTION RH

Appui à la fonction RH de collectivités

Aurélie Peyrat-Viola

Accompagnement de la fonction ressources humaines d'une collectivité. Mise en œuvre des réformes réglementaires : 1 607 heures, RIFSEEP, NBI.

ORGANISATION · RH

Réduction maîtrisée des effectifs d'une commune

Aurélie Peyrat-Viola

De 172 à 123 agents

Plan pluriannuel de réduction des effectifs ; sortie du suivi de la chambre régionale des comptes.

RÉFORME INSTITUTIONNELLE

Répartition des personnels entre deux collectivités

Aurélie Peyrat-Viola

Partage de plusieurs milliers d'agents à la suite d'une réforme territoriale ; reconstitution d'une administration de plus de 2 000 agents.

NOS ENGAGEMENTS

- ☐ **Les associés conduisent la mission**, sans consultant junior substitué.
- ☐ **Confidentialité** des entretiens, restitutions anonymisées ou agrégées.
- ☐ **Respect du contradictoire** avant toute restitution aux instances.
- ☐ **Articulation avec le dialogue social** aux étapes clés.
- ☐ **Double relecture** de chaque livrable, remis en version modifiable.
- ☐ **Réponse sous 48 heures ouvrées** en cours de mission.

Des carrières à fiabiliser dans votre collectivité ?

Un premier entretien confidentiel, sans engagement, pour préciser le besoin et le périmètre utile.

Aurélie Peyrat-Viola
Associée fondatrice · Organisation, ressources humaines
aurelie.peyrat@herchebarbe.fr

Jonathan Boudry
Associé fondateur · Gouvernance, organisation et finances
jonathan.boudry@herchebarbe.fr

Adresse générale : contact@herchebarbe.fr · herchebarbe.fr

Présentation générale, qui ne constitue pas un avis juridique : chaque situation appelle une analyse propre. Version de novembre 2026.