

Colmar, le 07 septembre 2015

REUNION DU BUREAU

Lundi 07 septembre 2015 à 09h00

Point 7 : Divers

a) Rapports d'activités 2014

➤ **Les statistiques des agents gérés en 2014**

Les quelques chiffres suivants permettent de mieux situer le contexte dans lequel s'inscrit l'action des services du Centre de Gestion, au sein des collectivités qui lui sont affiliées.

Bref rappel quant aux collectivités affiliées

Elles sont :

Collectivités	642
Collectivités affiliées	638
Collectivités non affiliées	4
Détail	
SDIS	1
CDGFPT	1
Communes	375
CCAS	5
Communauté d'agglomération	1
Communauté de commune	24
SIVOM	18
SIVU	146
Syndicat mixte	62
OPH	5
Total	638

La mise en œuvre de la Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant **Nouvelle Organisation Territoriale de la République (Loi NOTRe)** modifiera profondément le paysage institutionnel dans les mois à venir et plus particulièrement au niveau de l'intercommunalité. En effet, 24 Communautés de communes du Haut-Rhin se trouvent en dessous du seuil de 15 000 habitants et devront se déterminer quant à leur avenir.

Les agents

Au 31 décembre 2014, la situation est la suivante :

Nombre Total d'Agents	7583
Femmes	4530
Hommes	3053
Total	7583
Titulaires	7044
Non titulaires	536
Total	7580
Catégorie A	655
Catégorie B	1024
Catégorie C	5904
Total	7583

Les chiffres indiqués sont le résultat d'un travail conséquent de fiabilisation de nos bases de données consécutives aux élections professionnelles du mois de décembre 2014.

On constatera toutefois une érosion du nombre d'agents non titulaires qui ne représentent plus que 7,07 %.

Les catégories hiérarchiques

S'agissant des catégories hiérarchiques, peu de changements sont à observer :

- Les agents de catégorie A représentent 8,64 %
- Les agents de catégorie B représentent 13,50 %
- Les agents de catégorie C représentent 77,86 %

Les filières

La répartition ne déroge pas aux années antérieures : la filière technique est toujours de loin la plus nombreuse (44,56 %), suivie de la filière administrative (27,95 %). Les autres ont des effectifs nettement moins nombreux.

La répartition géographique des agents dans le département

Les profonds bouleversements de l'organisation territoriale avec le redécoupage des cantons et des arrondissements ont impacté nos bases de données. Ces dernières, en cours de modifications ne permettent pour l'heure aucune extraction pertinente quant à la répartition géographique des agents dans le département.

Il conviendra de veiller sur la situation des effectifs à l'issue du regroupement des collectivités et plus particulièrement s'agissant de l'intercommunalité.

➤ **Gestion administrative**

L'affranchissement en 2014 s'élève à 38 774,29 € pour 40 522 plis.

MOIS	PLIS	MONTANT en €
Janvier	4 974	4 417,84 €
Février	3 876	3 633,08 €
Mars	2 706	2 770,93 €
Avril	2 188	1 988,03 €
Mai	3 005	2 558,60 €
Juin	3 078	2 691,63 €
Juillet	2 945	2 323,06 €
Août	3 491	3 145,52 €
Septembre	3 302	2 932,99 €
Octobre	3 570	3 833,00 €
Novembre	3 586	4 751,48 €
Décembre	3 801	3 728,13 €
TOTAL :	40 522	38 774,29 €

➤ **Concours**

Concours

Le Centre de Gestion du Haut-Rhin a présenté dans son calendrier l'ensemble des grades accessibles par voie de concours. 20 opérations étaient réellement programmées pour l'année 2014 conformément au calendrier national.

La répartition des concours de catégorie A s'est opérée au niveau interrégional Grand Est. Chaque organisateur désigné peut s'associer à d'autres centres de gestion pour étendre l'aire géographique d'organisation d'une opération. Dans certains cas, il a pu y avoir un seul organisateur au niveau national.

Les concours suivants ont été organisés en catégorie A :

- ✓ Attaché territorial,
- ✓ Puéricultrice Cadre de Santé,
- ✓ Puéricultrice,
- ✓ Infirmier, Rééducateur, Assistant Médico Technique Cadre de Santé,
- ✓ Bibliothécaire.

Il est rappelé que l'organisation des concours en catégorie B tend également à être interrégionale. Une charte regroupant 10 départements, dont le Haut-Rhin, a été établie en ce sens.

Les concours suivants ont été organisés en catégorie B :

- ✓ Technicien principal de 2^{ème} classe,
- ✓ Technicien,
- ✓ Assistant socio-éducatif,
- ✓ Educateur de Jeunes Enfants (EJE),
- ✓ Moniteur-Educateur,
- ✓ Infirmier en soins généraux,
- ✓ Educateur principal des APS de 2^{ème} classe (ETAPS ppal 2cl),
- ✓ Educateur des APS (ETAPS),
- ✓ Chef de service de Police Municipale.

Le Centre de Gestion du Haut-Rhin a organisé les concours d'EJE, d'ETAPS et d'ETAPS ppal 2 cl.

En catégorie C, le Centre de Gestion du Haut-Rhin a organisé en partenariat avec le Centre de Gestion du Bas-Rhin le concours d'Auxiliaire de puériculture.

Le Centre de Gestion du Haut-Rhin a, en outre, organisé seul les concours d'ATSEM, d'Adjoint administratif et d'Adjoint technique territorial.

Examens

Le Centre de Gestion du Haut-Rhin a présenté dans son calendrier l'ensemble des grades accessibles par voie d'examen. 20 opérations ont ainsi été programmées pour l'année 2014 conformément au calendrier national.

A l'instar des concours, la répartition des examens et l'aire géographique de déroulement se sont réalisées en partie selon la catégorie dont ils relèvent.

Les examens suivants ont été organisés en catégorie A :

- ✓ Ingénieur (promotion interne),
- ✓ Puéricultrice Cadre de Santé,
- ✓ Directeur de Police Municipale.

Les examens suivants ont été organisés en catégorie B :

- ✓ Animateur principal de 1^{ère} classe,
- ✓ Animateur principal de 2^{ème} classe (Avt de grade et promotion interne),
- ✓ Educateur des APS principal de 2^{ème} classe (Promotion interne),
- ✓ Educateur des APS (Promotion interne),
- ✓ Rédacteur principal de 1^{ère} classe,
- ✓ Rédacteur principal de 2^{ème} classe (Avt de grade et promotion interne),
- ✓ Chef de service de Police Municipale,
- ✓ Assistant principal de 1^{ère} classe,
- ✓ Assistant principal de 2^{ème} classe (Avt de grade et promotion interne),
- ✓ Assistant d'enseignement artistique principal de 1^{ère} classe,
- ✓ Assistant d'enseignement artistique principal de 2^{ème} classe (Avt de grade et promotion interne),
- ✓ Adjoint d'animation de 1^{ère} classe,
- ✓ Adjoint du patrimoine de 1^{ère} classe,
- ✓ Agent social de 1^{ère} classe.

Les examens de catégorie C d'Adjoint d'animation de 1^{ère} classe, du patrimoine de 1^{ère} classe et d'Agent social de 1^{ère} classe en catégorie C ont été organisés par le Centre de Gestion du Haut-Rhin pour notre département.

Organisation

Le Centre de Gestion du Haut-Rhin a donc organisé 10 opérations au courant de l'année 2014. La moyenne observée depuis 2001 est de 13 environ.

Le nombre d'inscrits (2 085) est nettement sous la moyenne obtenue depuis 2001.

3 années ont connu une affluence moindre (2002, 2008 et 2011).

Les inscriptions se répartissent de la manière suivante :

Concours et examens organisés	Nombre de candidats
Educateur de Jeunes Enfants	163
Educateur des APS	334
Educateur des APS ppal de 2 ^{ème} classe	75
Adjoint Administratif	403
Adjoint Technique	157
ATSEM	834
Auxiliaire de Puériculture	90
Adjoint d'Animation de 1^{ère} classe	
	17
Adjoint du Patrimoine de 1^{ère} classe	
	9
Agent social de 1^{ère} classe	
	3
Total	2 085
Moyenne 2001 à 2013	3 148

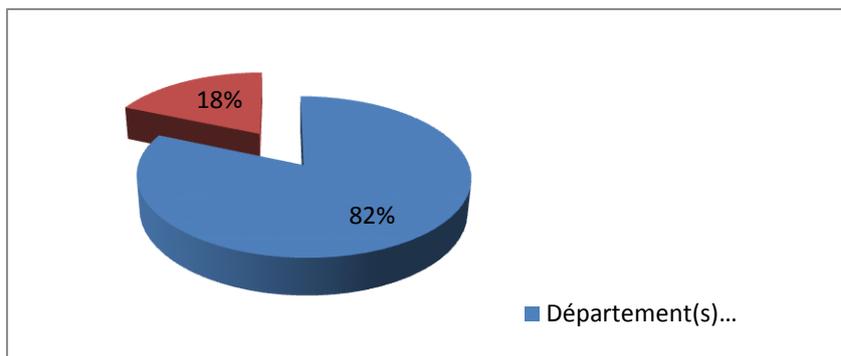
140 candidats n'ont pas été admis à concourir. Un chiffre assez proche de l'année 2013 (143). Le nombre d'inscrits ayant été plus faible, le taux de rejet avoisine donc les 6,7 %.

Certaines opérations comme l'examen d'Agent social ou le concours d'EJE font exception puisque le taux de rejet est de 0 %.

ZOOM sur l'origine géographique des candidats
Mobilité des candidats

4 exemples pour illustrer la mobilité des candidats

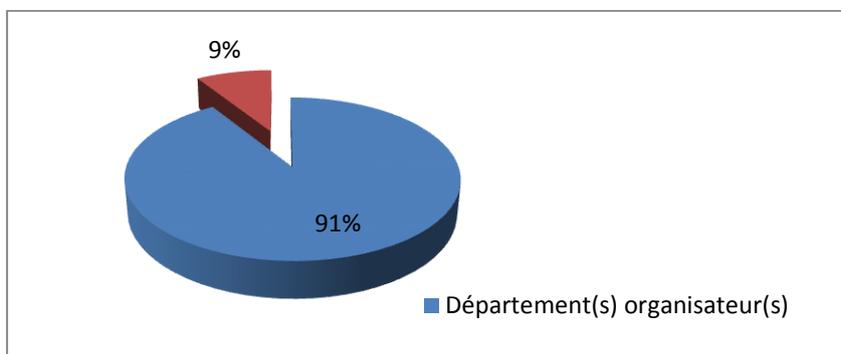
Concours d'Adjoint technique de 1^{ère} classe - session 2014



Niveau d'organisation
Département du Haut-Rhin

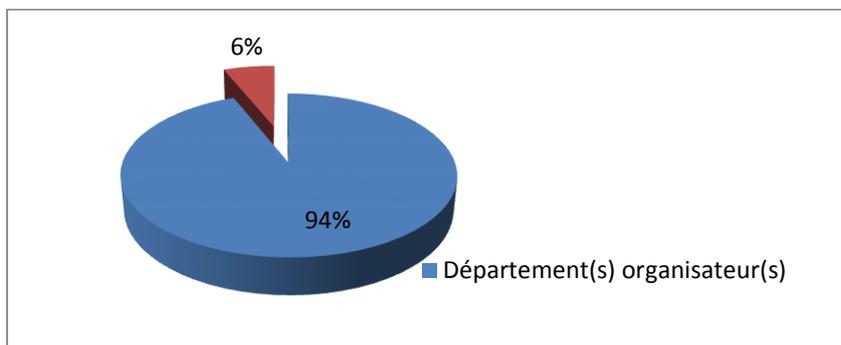
87,9 % des candidats étaient originaires d'Alsace. Sur les 12 % de candidats « hors région » près de 26,3 % ne se sont finalement pas présentés ce qui tend à renforcer l'idée d'une faible mobilité sur les concours de catégorie C du fait de l'éloignement du centre des écrits.

Concours d'Agent de maîtrise - session 2013



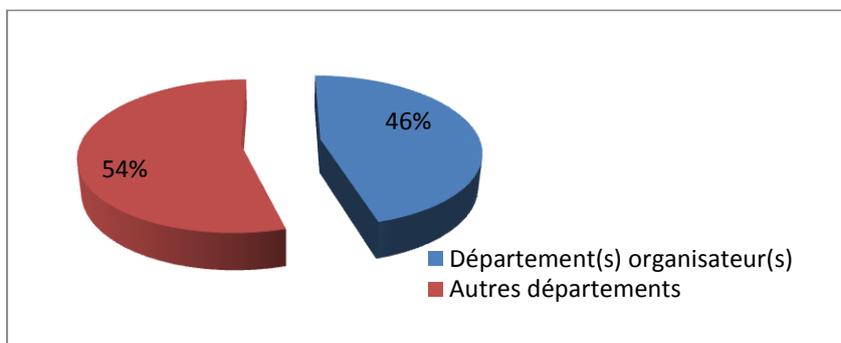
Niveau d'organisation
Région Alsace

Concours de Rédacteur - session 2013



Niveau d'organisation
Conventionnés Cat. B :
Alsace, Franche-Comté,
Bourgogne (hors Côte
d'Or) et Département des
Vosges

Concours d'auxiliaire de puériculture – session 2014



Niveau d'organisation
Département du Haut-Rhin

Lorsque les concours sont conventionnés à l'échelle régionale ou interrégionale, la présence de candidats originaires d'autres départements est limitée et inférieure à 10 %.

Lorsqu'un concours n'est pas conventionné, le pourcentage de candidats, hors département organisateur, augmente un peu. Les candidats proviennent, en règle générale, des départements limitrophes.

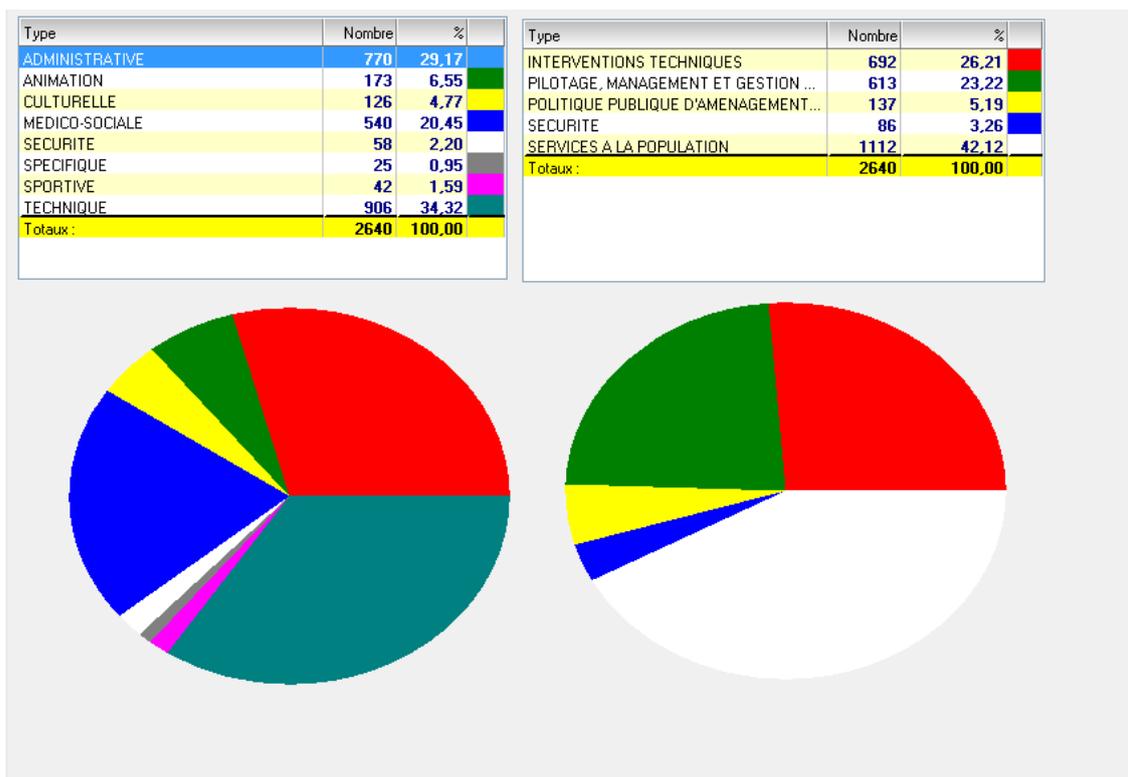
Le concours d'Auxiliaire de puériculture est un cas atypique. La nature de l'unique épreuve orale d'admission permet aux candidats de multiplier les inscriptions dans différents centres. Malgré une date de début des interrogations commune au niveau national, les centres de gestion n'évoluent pas au même rythme ce qui permet à certains candidats de passer cette épreuve dans différents centres.

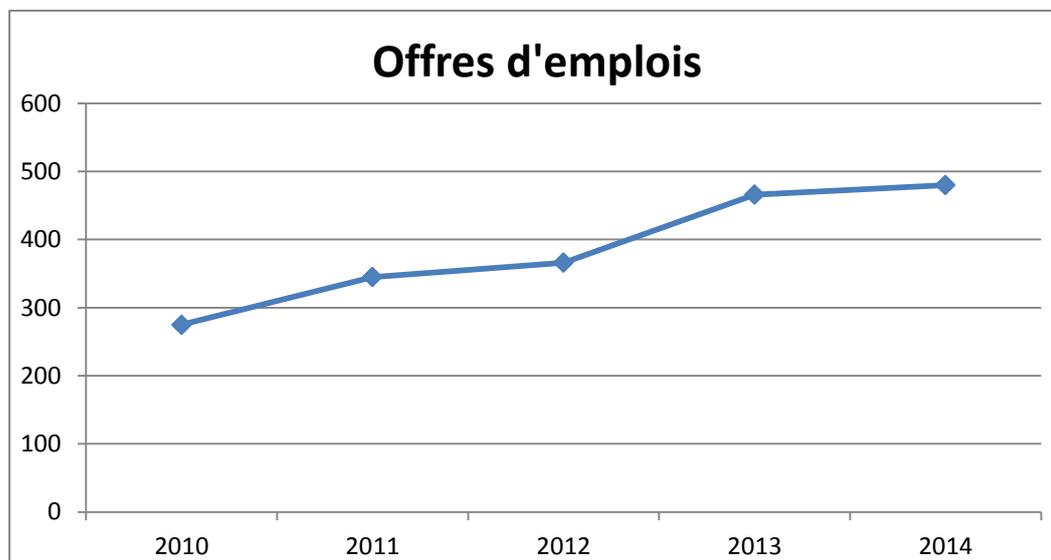
➤ Service Bourse à l'emploi

Pour l'année 2014, le service Bourse à l'emploi du Centre de Gestion du Haut-Rhin a enregistré les éléments suivants :

Déclaration de vacances et de création d'emploi : 2 640 (2 561 en 2013).

Elles correspondent aux enregistrements avant nomination des agents par recrutement direct, premier contrat ou renouvellement de contrat, avancement de grade, promotion interne, nomination suite à un concours, intégration directe etc...





➤ **Assistance au recrutement**

Le service d'assistance au recrutement propose aux collectivités qui souhaitent recruter une aide organisationnelle dans leurs démarches :

- l'analyse du besoin et la définition du poste,
- le projet d'annonce et la diffusion de celle-ci,
- la présélection des candidatures en fonction du profil recherché,
- l'organisation matérielle des entretiens,
- les démarches administratives liées à l'engagement d'un nouvel agent (vacance de poste, modalités du recrutement, calcul estimatif de rémunération...).

Il peut s'agir de la création d'un nouvel emploi lors du départ définitif d'un agent, d'une mutation, d'un départ en retraite, la démission, d'un avancement de grade...

Période 2014	Collectivité et poste
Mars-avril	Mairie de Raedersheim - Adjoint administratif polyvalent
Avril-juin	Mairie de Blodelsheim - Directeur général des services
Mars-avril	Mairie de Wintzenheim - Directeur général des services
Avril-mai	Mairie de Hochstatt - Directeur général des services
Avril	CDG 68 - Adjoint administratif (remplacement concours FSch)
Juin	CDG 68 - Adjoint administratif (remplacement maternité RA)
Mai-juin	Mairie de Riquewihr - Adjoint administratif - technicien 1 ^{ère} et 2 ^{ème} annonce
Juin-septembre	Mairie de Jungholtz - Directeur général des services
Mai-octobre	Mairie de Soultzmatt - Directeur général des services
Septembre-novembre	Mairie de Friesen - Adjoint administratif polyvalent
Novembre 2014- janvier 2015	CDG 68 - Responsable des finances
Octobre 2014	CDG 68 - HS Adjoint administratif et Technicien
Novembre 2014- janvier 2015	CDG 68 - Informaticien

➤ Commission Administrative Paritaire (CAP)

Au cours de l'année 2014 **les commissions administratives paritaires** se sont réunies 16 fois.

1 680 dossiers ou propositions ont été examinés, ce qui représente 39 % du travail d'un agent à temps complet en ce qui concerne le secrétariat (sans compter le traitement des notations - évaluations assuré par Mme Carole MULLER).

Le nombre de licenciements de stagiaires a augmenté de façon conséquente (+ 133 %), alors que les prolongations de stages ont diminuées de 30 %. Les agents concernés relèvent exclusivement de la catégorie C.

En 2014, 44 % des agents subissant une prolongation de stage sont titularisés. 44 % ont été licenciés et 11 % poursuivent encore leur stage à ce jour.

Le nombre global de dossiers soumis à la CAP diminue sensiblement (- 8,5 %).

Concernant la promotion interne, les collectivités ont proposé moins de dossiers qu'en 2013 (- 17 %) alors que le nombre d'agents inscrits sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne a progressé de 10,7 %. Cela peut s'expliquer par le fait que le cadre d'emplois des Techniciens territoriaux a bénéficié d'un ancien reliquat de nominations, ce qui a permis d'ouvrir 17 postes.

Les propositions d'avancement de grade, toutes catégories et filières confondues sont inférieures à 2013, mais sensiblement identique à la moyenne de 460 agents proposés depuis 2006.

Les principaux chiffres :

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Nombre de réunions	4	3	5	5	7	8	16	16
Avancements de grades								
▪ Nombre de tableaux d'avancement de grade	14	11	52	54	181	140	213 (480 en 2012)	205
▪ Nombre d'agents proposés	16	14	75	75	510	407	601	496
Promotion interne								
▪ Nombre d'agents proposés au titre de la promotion interne	70	68	200	158			307	255
Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude	8 (6 att, 1 ing. 1 biblio.)	8 (6 att, 1 ingén, 1 biblio.)	31 (20 réd. 10 techn, 1 assist CPB)	41 (21 réd. 17 tech, 1 ass CPB, 2 Etaps)	37 17 (Agt Maitrise)	29 13 (Agt Maitrise)	56	62
Autres cas soumis							81	52
▪ Prolongation de stage	0	0	1	0	12	9		
▪ Fin de stage - licenciement	0	0	0	0	3	7		
▪ Mutation interne et changement d'affectation	1	0	2	4	7	0		
▪ Intégrations (directes ou après détachement)	0	1	2	4	7	16		
▪ Reclassement pour inaptitude physique	3	0	0	0	0	4		
▪ Divers (révision de notation, échelon spécial.....)	0	0	0	0	0	4		
▪ Divers (révision de notation, échelon spécial.....)	2	1	2	1	33	5		
Nombre d'actes visés par délégation	29	39	22	16	127	126	178	181
Tableaux d'avancements d'échelons	A - B - C :						674	696
Nombre total de dossiers traités							1 841	1 680
Conseil de discipline	C						5	2

Le service Gestion des carrières a procédé au **reclassement indiciaire** entrée en vigueur au 1^{er} février 2014 et concernant les agents de catégorie B et C. Ce reclassement a généré l'édition de **plus de 5 000 projets d'arrêtés** transmis aux collectivités.

➤ **Conseil statutaire**

Le service Juridique, dans sa contribution à la mission de conseil statutaire, a traité **390 questions** émanant des collectivités (essentiellement par courrier électronique ou appel téléphonique).

➤ **Assurance chômage**

14 études de droits à assurance chômage ont été réalisées.

➤ Service Juridique

Le service Juridique a été mobilisé pour différentes étapes dans la procédure d'organisation des élections professionnelles, en collaboration avec les services Gestion des carrières et Informatique :

- Recensement des effectifs auprès des collectivités,
- Recensement des électeurs et établissement des listes électorales.

Dans ce cadre, le service Juridique a répondu à **450 demandes d'information** concernant les élections.

Sélections professionnelles

Le service Juridique a mis en œuvre le dispositif de titularisation de la loi du 12 mars 2012.

A cet effet, il a été procédé :

- A l'examen des conditions d'éligibilité des agents contractuels au dispositif,
- A l'organisation des sélections professionnelles pour le compte des collectivités affiliées en ayant fait la demande, soit au titre de 2014 : 9 collectivités (pour 9 candidats),
- A la détermination du classement à la nomination des agents nommés et au calcul du traitement.

Dans ce cadre, **110 questions** relatives à ce dispositif ont été traitées.

➤ Elections professionnelles

Le Centre de Gestion a organisé les élections professionnelles aux Commissions administratives paritaires pour l'ensemble des collectivités affiliées et au Comité technique pour les collectivités de moins de 50 agents.

Les opérations relatives aux élections professionnelles se sont échelonnées sur 12 mois de fin 2013 à fin 2014.

Services mobilisés

Direction	Procédure, actes juridiques, vérification des listes de candidatures, relation avec les organisations syndicales
Informatique	Editions listes effectifs et électeurs, traitement des données
Juridique	Information, recensement effectifs et électeurs
Commissions administratives paritaires	Modification composition des instances, rédaction règlement intérieur
Comité technique	Modification composition des instances, rédaction règlement intérieur
SRAP	Edition des bulletins de vote, commande et préparation du matériel électoral
Secrétariat	Expédition du matériel électoral, réception des bulletins de vote
Participation de tous les services à la mise sous pli et l'expédition du matériel électoral (7 jours) ainsi qu'au dépouillement le jour du scrutin	

Chiffres

Nombre total d'électeurs	9 793
électeurs CAP :	CAP A : 444 CAP B : 787 CAP C : 5 033 Total : 6 264
électeurs CT :	3 529
Organisations syndicales représentées sur l'ensemble des scrutins	6
Frais d'imprimerie	2 800 €
Frais postaux	6 560 €
<i>Autorisations enveloppes T</i>	400 €
<i>Facturation enveloppes T</i>	3 860 €
<i>Affranchissement expédition</i>	2 300 €
Coût total (hors frais de personnel)	9 360 €

➤ Notation

Actuellement, les fiches de notation sont éditées nominativement par le logiciel AGIRHE (aide à la gestion informatisée des ressources humaines et de l'emploi). Les collectivités demandent le formulaire renseigné par téléphone, courrier ou courriel. Certaines collectivités éditent leur propre formulaire.

A partir de 2008, un fichier d'envoi automatique a été mis en place. Les collectivités s'inscrivent et ainsi, chaque année à la même période, les fiches de notation renseignées sont transmises automatiquement.

- Fiches de notation demandées par les collectivités du Haut-Rhin (communes et établissements publics)

2013	815
2014	1 020

- Fiches de notation transmises par les collectivités du Haut-Rhin et destinées à la signature du Président de la Commission Administrative Paritaire, Monsieur Bernard SACQUEPEE, Vice-président du Centre de Gestion

Année	Nombre de collectivités	Nombre d'agents concernés
2013	220	1 536
2014	235	2 413

Même si tous les agents ne sont pas notés, la notation est bien appliquée dans le Haut-Rhin.

Par la suite, l'entretien d'évaluation annuel, à titre expérimental pour les années 2010, 2011, 2012, permettant d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent, a pu être mis en place par les collectivités qui le souhaitaient. Celles-ci ont donc pu supprimer la notation.

La valeur professionnelle sera appréciée au moyen d'un compte rendu. L'expérimentation a été prolongée pour 2013 et 2014.

Le Centre de Gestion du Haut-Rhin accompagne les collectivités dans cette démarche en collaboration avec le CNFPT. Le Centre de Gestion propose une brochure pratique ainsi qu'une grille d'évaluation validée par le Comité Technique Paritaire le 7 octobre 2011. Diverses formations seront proposées par le CNFPT pour les évaluateurs comme pour les agents.

A ce jour, six collectivités du Haut-Rhin ont remplacé la notation par l'entretien professionnel. Cette démarche s'inscrit dans la mise en place progressive des fiches de postes et du plan de formation afin d'évoluer vers la gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences (GPEEC).

- Tableaux d'avancement d'échelon transmis par les collectivités du Haut-Rhin (communes et établissements publics) visés par le Président de la Commission Administrative Paritaire, Monsieur Bernard SACQUEPEE, Vice-président du Centre de Gestion

Année	Tableaux transmis	Nombre d'agents concernés
2013	590	2 528
2014	696	2 13

➤ Comité Technique (CT)

Le Comité Technique relève du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux Comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de cinquante agents, les missions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail sont exercées par le Comité Technique dont relèvent ces collectivités et établissements, soit le Comité Technique du Centre de Gestion.

Conformément à des modifications réglementaires et depuis la réunion d'installation du Comité technique lors de la réunion plénière du 19 décembre 2014 survenue à la suite des élections du 4 décembre 2014, l'exercice des compétences du Comité Technique dans le cadre de ses compétences propres d'une part et dans le cadre de ses compétences exercées en tant que CHSCT d'autre part donne lieu à des réunions distinctes, qui peuvent néanmoins se tenir à la même date.

Les compétences propres du Comité Technique sont les suivantes :

- ❖ Organisation et fonctionnement des services
- ❖ Aménagement du temps de travail
- ❖ Evolutions des administrations ayant un impact sur les personnels (Loi n° 84-53 Art 33 2°)
- ❖ Grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences (Loi n° 84-53 Art 33 3°)
- ❖ Grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents
- ❖ Formation, insertion et promotion de l'égalité professionnelle (Loi n° 84-53 Art 33 5°)
- ❖ Protection sociale complémentaire (Loi n° 84-53 art 33-6)
- ❖ Action sociale (Loi n° 84-53 art 33-6)
- ❖ Sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail

Le nombre de courriers adressés aux collectivités au titre des missions statutaires du Comité Technique est de 407 (437 en 2013).

Au nombre de 82 en 2014, les suppressions de postes, ont connu une décreue après plusieurs années consécutives de hausse (de 77 en 2011 leur nombre était passé à 106 en 2012, et à 116 suppressions de postes en 2013). Toutefois, cette catégorie constitue encore 24 % des avis donnés par délégation cette année.

Les modifications de durée de travail ont en revanche fortement augmenté (133 en 2014 contre 81 en 2013) ; elles représentent 39 % des avis rendus par délégation (20 % en 2013).

3 réunions ont été organisées dans le cadre du Comité Technique. 29 avis spécifiques ont été formulés en 2014 (contre 34 en 2013) à l'occasion de ces réunions plénières.

Une nouvelle version du règlement des ATSEM a été élaborée et adoptée par le Comité Technique en réunion du Comité Technique paritaire du 14 mars 2014.

Sur les 339 avis notifiés aux collectivités en 2014, 310 l'ont été au travers de la procédure simplifiée en dehors des réunions plénières. Les deux premiers types d'avis restent de loin, les modifications de durée de travail et les suppressions de postes.

Enfin, 74 délibérations de création de poste ont fait l'objet en 2014 d'un enregistrement du Comité Technique.

COMITE TECHNIQUE ANNEE 2014

407 courriers et 173 courriels en 2014

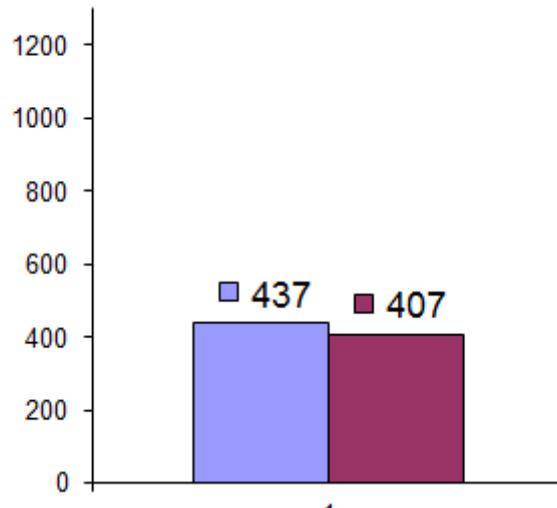
**339 avis notifiés aux collectivités
dont 310 par délégation**

ASTREINTE	1
COMPTE EPARGNE-TEMPS	2
APPRENTISSAGE	8
DIVERS	8
PLANS DE FORMATION	9
MISES EN PLACE ET MODIFICATIONS RTT	18
TRANSFORMATIONS DE POSTES	18
QUOTAS	31
SUPPRESSIONS DE POSTES	82
MODIFICATIONS DE DUREE DE TRAVAIL	133

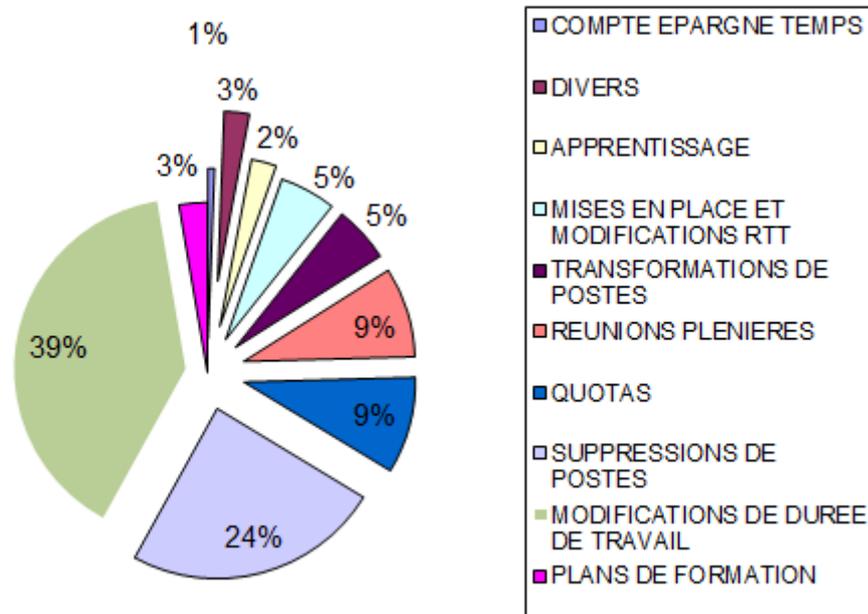
29 avis spécifiques en 3 réunions plénières

Comité technique
Rapport d'activités 2014

Volume des courriers 2013-2014



Répartition des avis administratifs
2014



➤ Commission Plan de Formation du Comité Technique Paritaire

Le nombre de plans de formation qui ont été soumis au Comité Technique est équivalent à celui des années précédentes.

Dix plans de formation et un règlement de formation ont été examinés en 2014.

Tableau récapitulatif :

Date de réunion	Plans / Règlements de formation examinés
14 mars 2014 à 11h30	Commune de Zimmerbach (plan de formation) Commune de Hochstatt (plan de formation)
22 avril 2014 à 10h30	Centre de Gestion FPT 68 (Plan de formation) Commune de Rosenau (Plan de formation) SMRA 68 (Plan de formation)
10 octobre 2014 à 11h30	Commune de Fessenheim (Plan de formation) Communauté de communes du secteur d'Illfurth (Plan de formation et Règlement formation) Commune de Zimmerbach (Plan de formation) Commune de Lautenbach (Plan de formation)
19 décembre 2014 à 09h00	Commune de Sierentz (Plan de formation)

Les plans de formation et le règlement de formation ont fait l'objet d'un avis favorable. La lettre adressée à la collectivité l'informant de l'avis rendu a été accompagnée d'une grille d'analyse de son plan et règlement comportant les remarques émises par le Comité sur la base des critères posés, ceci dans le but de faciliter à la collectivité l'élaboration de son plan et règlement.

➤ Service d'interface avec la CNRACL

Le service Pensions du Centre de Gestion a poursuivi en 2014 la gestion et le suivi CNRACL dans le cadre de la convention de partenariat passée avec la CNRACL.

La mission d'information s'est poursuivie en 2014 avec pour principal souci cette année de sensibiliser les collectivités sur les délais réglementaires contraints de demandes de retraite et de transmission des dossiers de liquidation CNRACL. En effet, la CNRACL a mis en place un dispositif tendant à obliger les collectivités à respecter ces délais de manière très stricte.

245 dossiers ont été vérifiés en 2014 et transmis à l'établissement CNRACL de BORDEAUX. Ce chiffre comprend 63 dossiers traités dans le cadre de la mise à jour des comptes de droit sur les retraites.

Le nombre de dossiers d'invalidité a connu, cette année 2014, une baisse sensible avec 10 dossiers, contre les 14 dossiers recensés en 2013.

Après un record de 52 départs au titre des carrières longues la décreue amorcée en 2013 avec 34 dossiers de carrière longue s'est poursuivie en 2014 avec 26 dossiers enregistrés.

Le nombre de dossiers de rétablissement a augmenté en 2014 après une baisse survenue en 2012 et 2013. De 11 le nombre est repassé à 17.

L'année 2014 se caractérise par une augmentation très significative de la proportion de dossiers de retraites par rapport aux principales catégories de dossiers vérifiés. Les dossiers de retraite ont ainsi représenté cette année 51 % des dossiers traités, contre 29 % en 2013.

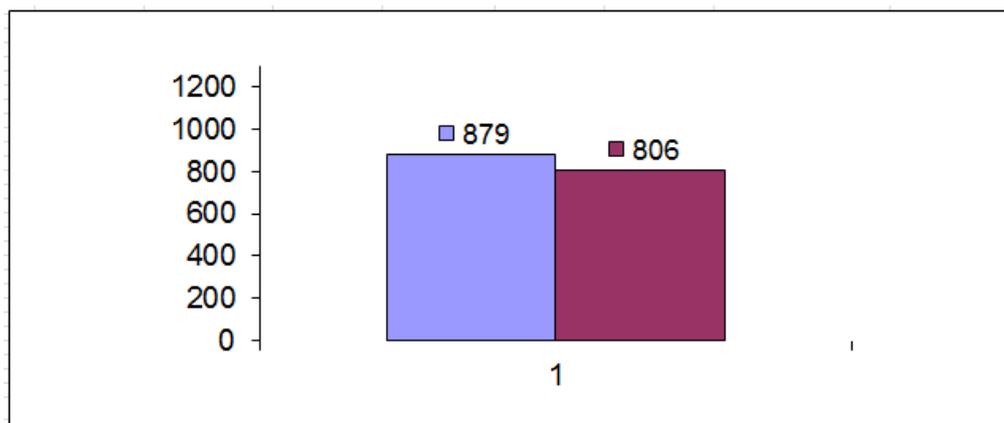
En revanche, la proportion des dossiers de validation qui avait connu en 2013 une forte augmentation avec 45 % des actes de gestion pratiqués en 2013 a fortement chuté en 2014 et ne représente plus que 17 % de cet échantillon.

Le service Pensions a continué d'accompagner en 2014 les agents comme les collectivités dans la mise en œuvre des changements survenus avec la réforme de 2013.

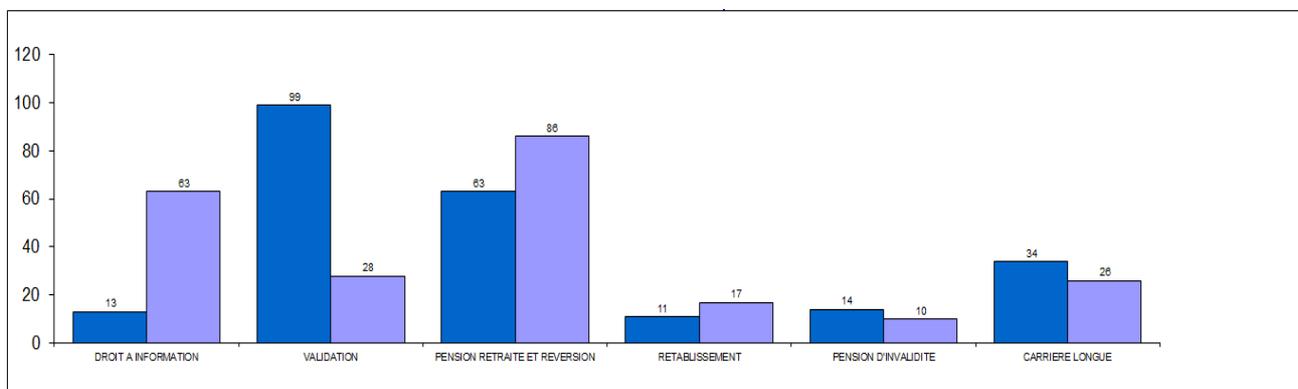
Il s'efforce de prévenir les différents acteurs sur le risque de nouvelles réformes à venir malgré les efforts déjà consentis.

C.N.R.A.C.L. Rapport d'activités 2014

Courriers - année 2013 et 2014

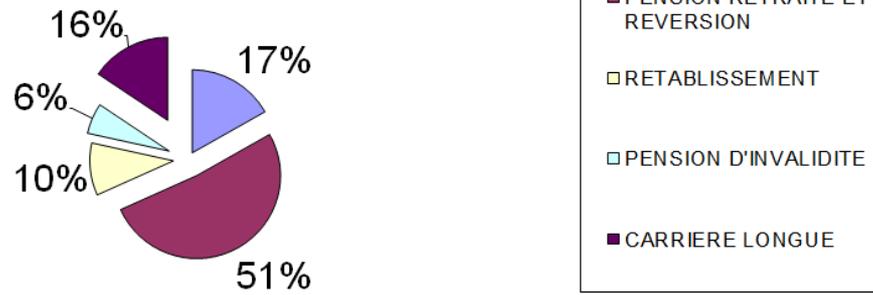


Actes contrôlés / Progression par catégorie sur 2013 et 2014



Dossiers vérifiés selon leur nature

ANNEE 2014



SERVICE PENSIONS 2014

806 courriers (879 en 2013)

401 courriels (398 en 2013)

245 dossiers contrôlés

Principaux dossiers traités :

DIVERS	15
RETABLISSEMENT	17
DROIT A INFORMATION	63
PENSION D'INVALIDITE	10
CARRIERE LONGUE	26
PENSION RETRAITE ET REVERSION	86
VALIDATION	28

TOTAL : 245

➤ Mise à Disposition - Personnel de remplacement et agents intercommunaux

Dans un environnement financier toujours plus difficile pour les collectivités, le service de Mise à Disposition répond toujours à un besoin manifeste des collectivités. Les quelques chiffres ci-dessous le confirment amplement.

- 790 agents (hors personnel du Centre de Gestion) ont fait l'objet d'au moins une fiche de paye en 2014 (contre 754 en 2013). L'augmentation est de 4,77 % sur la période.
- Le volume de conventions et prolongations signées avec les collectivités et établissements a augmenté de 7,68 % entre 2013 et 2014, passant de 1 314 à 1 415 par an.
- Ces missions ont entraîné le calcul de 3 626 payes et d'autant de décomptes, contre 3 359 en 2013 (+7,94 % sur l'intervalle). L'on constate que suite aux contraintes budgétaires des collectivités utilisatrices la comparaison 2001/2014 de l'activité du service ne fait plus apparaître qu'une augmentation de + 204,05 % (passant de 1 777 à 3 626 feuilles de paie par an).
- Les dépenses réelles s'élevaient à 5 185 624,77 € en 2014 à comparer à 4 908 577,02 € en 2013, correspondant à une augmentation de 5,64 %.
- Les recettes quant à elles passent de 5 218 949,25 € en 2013 à 5 512 796,99 € en 2014 (+ 5,63 %). A noter que celles-ci représentent environ 70 % des ressources de fonctionnement du Centre de Gestion du Haut-Rhin.
- Les frais administratifs facturés en 2014 par le Centre de Gestion s'élevant à 327 172,22 € augmentent de 5,41 % (310 372,23 € en 2013).

On pourrait en déduire que sur la période considérée, le recours au service de Mise à Disposition a tendance à être davantage utilisé par les collectivités affiliées. Cependant, l'on a constaté que le recours au service de Mise à Disposition portait sur des périodes plus courtes.

D'autre part, ce service permet à de nombreux agents de se faire connaître des collectivités et de trouver un emploi stable. Ainsi, à la connaissance du Centre de Gestion et au titre de 2014, 50 agents ont été recrutés définitivement par les collectivités territoriales et établissements publics.

➤ Service des Archives

55 collectivités ont fait appel aux services des archivistes itinérantes en 2014 : 46 communes et 9 EPCI (plannings joints).

La durée des missions a été très variable, de 1 à 20 jours, selon qu'il s'agisse d'une mission de traitement d'arriérés d'archives ou d'une mission de suivi du classement.

Jours effectifs passés en commune : 130 pour Emmanuelle REMY-HARTMANN et 155 pour Valérie BERNARD, toutes deux à 100 % ; 110 pour Claudine STUDER-CARROT qui est à 80 %.

En plus du traitement des documents, les missions des archivistes incluent une intervention auprès des agents :

- pour, au minimum, les informer tous du travail effectué ;
- pour une collaboration plus étroite avec certains services.

Les archivistes rencontrent aussi les élus, à l'occasion d'interventions en réunions de municipalité ou au Conseil municipal.

Leurs missions sont suivies de journées administratives au Centre de Gestion, consacrées à la rédaction du rapport de fin de mission et du répertoire, outil essentiel pour les collectivités. Ces journées au Centre de Gestion sont aussi l'occasion pour les archivistes de répondre aux questions, toujours plus nombreuses des collectivités, par mail ou par téléphone.

A la suite d'une mission, l'archiviste reste un interlocuteur privilégié pour les agents pour toutes questions de classement et communication de documents.

Les archivistes ont effectué durant l'année 6 visites d'évaluation.

100 % ont été suivies de demandes d'intervention (tableau joint). Ces visites permettent de faire un diagnostic de la situation archivistique de la collectivité, de proposer des améliorations (conseils pour l'aménagement d'un local, le déménagement d'archives, l'élimination de certains documents,...) mais aussi de rappeler la législation en vigueur.

Le traitement des archives du Centre de Gestion du Haut-Rhin assuré par Emmanuelle REMY-HARTMANN a porté principalement sur 3 services :

- Service Concours : dossiers période 2000-2004
- Service SRAP : dossiers période 1990-1999
- Service Bourse à l'emploi : dossiers période 2000-2002

Au total : 20,6 ml d'archives ont été éliminés + 5,8 ml ajoutés au fonds définitif.

Enfin, Valérie BERNARD et Claudine STUDER-CARROT ont participé en octobre à une formation de 3 jours à Aix sur les archives électroniques. Emmanuelle REMY-HARTMANN a suivi la même formation en juillet à Lyon ainsi que deux jours complémentaires à Paris en septembre.

PLANNING 2014 CLAUDINE

Lieu d'intervention	Dates	Durée
Communauté de communes Dannemarie	2 janvier au 6 février	17 jours + 2 cdg (+ 16 décembre = 17jours)
Orbey	13 février-6 mars	10 jours + 1 cdg
CDG Congés CDG	10, 11 et 13 mars 17 au 31 mars 3 et 4 avril	3 jours 9 jours 2 jours
Bernwiller	7,10 et 11 avril	3 jours
Sierentz	24 avril-22 mai	10 jours + 1 CDG
Ammertzwiller	26 mai-13 juin	6 jours
Altenach	16 juin-4 juillet	10 jours + 1 CDG
CDG	21 et 22 juillet	2 jours
Huningue	24 juillet-8 septembre	15 jours + 1 CDG
CDG	11 et 12 août	2 jours
Biesheim	11 et 12 septembre	2 jours
Bartenheim (Formation CDG) (formation Aix)	15 septembre-23 octobre (2 et 3 octobre) (13,14 et 15 octobre)	15 jours + 1CDG
Obersaasheim	30 octobre- 21 novembre	10 jours + 1 CDG
Gildwiller	27 novembre-11 décembre	6 jours
CDG	4 décembre	
Wittenheim	15 décembre-22 décembre	4 jours sur 20

EMMANUELLE

Lieu d'intervention	Période d'intervention	Durée d'intervention
Eguisheim	06/01 au 27/01	10 jours
SM4	03/02 au 24/02	10 jours
CCTC	27/02 au 28/03	10 jours
Masevaux	07/04 au 12/05	10 jours
Ballersdorf	24 au 25/05	2 jours
Rimbach-Zell	15/05 au 19/05	3 jours
Rimbach/Masevaux	22/05 au 06/06	5 jours
Mollau	12/06 au 30/06 (dt 1 merc.)	10 jours
CDG	Semaines 14, 36, 48	15 jours
CCJA	28/07 au 07/08	5 jours
CCPS	11/08 au 29/08 (dt merc.)	10 jours
Lauw	08/09 au 29/09	10 jours
Baltzenheim	02/10 au 10/10	5 jours
Gueberschwihr	13 au 24/10	5 jours
St Croix en Plaine	03/11 au 24/11	10 jours
Staffelfelden	01/12 au 22/12	10 jours

VALERIE

Lieu d'intervention	Période d'intervention	Durée d'intervention
WICKERSCHWIHR	Du 13 au 20 janvier	5
BERGHOLTZ-ZELL	Du 23 au 24 janvier	2
Syndicat assainissement Baltzenheim-Chalampé	22 janvier	1
COM COM RIBEAU	Du 27 janvier au 3 février	5
CHALAMPE	3 février	3
BIOSCOPE	Du 5 au 7 février	3
KB	Du 10 au 21 février	9
CCVK 1	Du 24 au 28 février	4
BOLLWILLER	Du 10 au 14 mars	4
LUTTERBACH	Du 3-7 ; 17-26 mars	10
ODEREN	Du 31 mars au 4 avril	4
URSCHENHEIM	Du 14 au 17 avril	3
GOLDBACH-ALTENBACH	2; 10 et 11 avril	3
Cc ribeau	Du 29 et 30 avril	2
OSENBACH	10 au 13 juin	4
URBES	6; 12; 15 et 16 mai	4
SIGOLSHEIM	19 mai au 28 mai	8
MOOSCH	Du 16 au 19 juin	3
BETTLACH	Du 30 juin au 10 juillet	7
WENTZWILLER	Du 15 juillet au 4 août	12
OBERMORSCHWILLER	6 août	1
STORCKENSOHN	7 et 8 août	2
LABAROCHE	11 et 13 août	2
ZILLISHEIM	21 août	1
CC Ribeau	25-26 août	2
HUSSEREN-WESSERLING	Du 1 ^{er} au 5 septembre	5
TURCKHEIM	Du 29 septembre au 3 octobre	5
CCVK 2	Du 6 au 10 octobre	4
Horbourg	7 octobre	1
FORMATION	13 au 15 octobre	3
KUNHEIM	Les 17 et 20 octobre	2
RODEREN	21 et 22 octobre	2
SIVOM HAGENTHAL	23 et 24 octobre	2
URBES	1 semaine octobre	4
MOOSCH	27; 29 et 30 octobre	3
HABSHEIM	Du 17 novembre au 5 décembre	10
RICHWILLER	novembre	1 ?
CC Ribeau	décembre	2
	TOTAL :	155

**VISITES D'ÉVALUATION
2014**

1.	ALTKIRCH	30 janvier	ERH
2.	BOURBACH LE BAS	2 juin	ERH
3.	SEPPOIS LE BAS	3 juin	CSC
4.	HERRLISHEIM	4 novembre	VB
5.	CC Pays de Brisach	4 novembre	VB
6.	SIAEP Wentzwiller	18 novembre	VB

➤ **Pôle Handicap - Maintien dans l'Emploi**

a) **Mission handicap**

Le bilan de la mission handicap est développé dans un point spécifique à l'ordre du jour de la réunion du Conseil d'Administration.

b) **Secrétariat du Comité médical départemental pour les collectivités affiliées**

Depuis le 1^{er} janvier 2013, le Pôle Handicap - Maintien dans l'Emploi assure, pour les collectivités affiliées, le secrétariat du Comité médical départemental.

L'instance Comité médical en tant que telle reste placée sous la présidence du Préfet qui, de ce fait, conserve les compétences de désignation des membres du Comité médical. A ce titre, les réunions sont organisées par les services de la D.D.C.S.P.P. et se déroulent dans leurs locaux.

Le Comité médical départemental se réunit deux fois par mois excepté en juillet et août où il ne se réunit qu'une fois par mois. Ainsi en 2014, le Comité s'est réuni 22 fois.

Nombre de dossiers soumis en séance du Comité médical en 2014 : 297, pour 267 en 2013, soit une augmentation de 11,23 %.

Détail des avis rendus :

Avis rendus	2013	2014	Variation
Prolongation du congé de maladie ordinaire au-delà de 6 mois	46	75	
Reprise temps partiel thérapeutique suite à congé pour maladie ordinaire	16	27	
Inaptitude définitive aux fonctions suite à congé pour maladie ordinaire	2	7	
Disponibilité d'office pour raison de santé suite à congé de maladie ordinaire	7	10	
Octroi d'un congé de grave maladie	12	10	
Octroi d'un congé de grave maladie d'office	1	0	
Prolongation d'un congé de grave maladie	10	17	
Prolongation d'un congé de grave maladie d'office	1	0	
Reprise temps partiel thérapeutique suite à congé de grave maladie	0	5	
Inaptitude définitive aux fonctions suite à congé de grave maladie	8	0	
Octroi d'un congé de longue maladie	24	58	
Octroi d'un congé de longue maladie fractionné	2	1	
Octroi d'un congé de longue maladie d'office	2	0	
Prolongation d'un congé de longue maladie	34	30	
Reprise temps partiel thérapeutique suite à congé de longue maladie	12	16	
Inaptitude définitive suite à congé de longue maladie	6	3	
Octroi d'un congé de longue durée	14	13	
Octroi d'un congé de longue durée d'office	1	0	
Prolongation d'un congé de longue durée	45	39	
Reprise temps partiel thérapeutique suite à congé de longue durée	7	7	
Inaptitude définitive suite à congé de longue durée	10	5	
Reclassement	1	3	
Inaptitude aux fonctions avec demande de reclassement	8	6	
Demande d'aménagement de poste	16	22	
Prolongation temps partiel thérapeutique	33	22	
Reprise temps plein	59	44	
Inaptitude définitive suite à disponibilité d'office pour raisons de santé	0	1	
Sursis à statuer	0	3	

Il convient de remarquer qu'en 2014, il y eu une forte augmentation d'octroi de congé de longue maladie / congé de longue durée potentiellement + 141 % par rapport à 2013.

c) Secrétariat de la Commission départementale de réforme pour les collectivités affiliées

Depuis le 1^{er} septembre 2012, le Pôle Handicap - Maintien dans l'Emploi assure le secrétariat de la Commission départementale de réforme pour les collectivités affiliées.

L'instance Commission de réforme en tant que telle reste placée auprès du Préfet qui continue à en assurer la présidence. De ce fait, les réunions sont organisées par les services de la D.D.C.S.P.P. et se déroulent dans leurs locaux, une fois par mois.

De septembre à décembre 2012, la Commission départementale de réforme s'est réunie 4 fois, a examiné 18 dossiers d'agents relevant des collectivités affiliées et a formulé 28 avis.

En 2013, la Commission départementale de réforme s'est réunie 11 fois, a examiné 70 dossiers d'agents relevant des collectivités affiliées et a formulé 99 avis.

En 2014, la Commission départementale de réforme s'est réunie 10 fois, a examiné 50 dossiers d'agents relevant des collectivités affiliées et a formulé 77 avis.

Synthèse des questions soumises à la Commission départementale de réforme pour les collectivités affiliées :

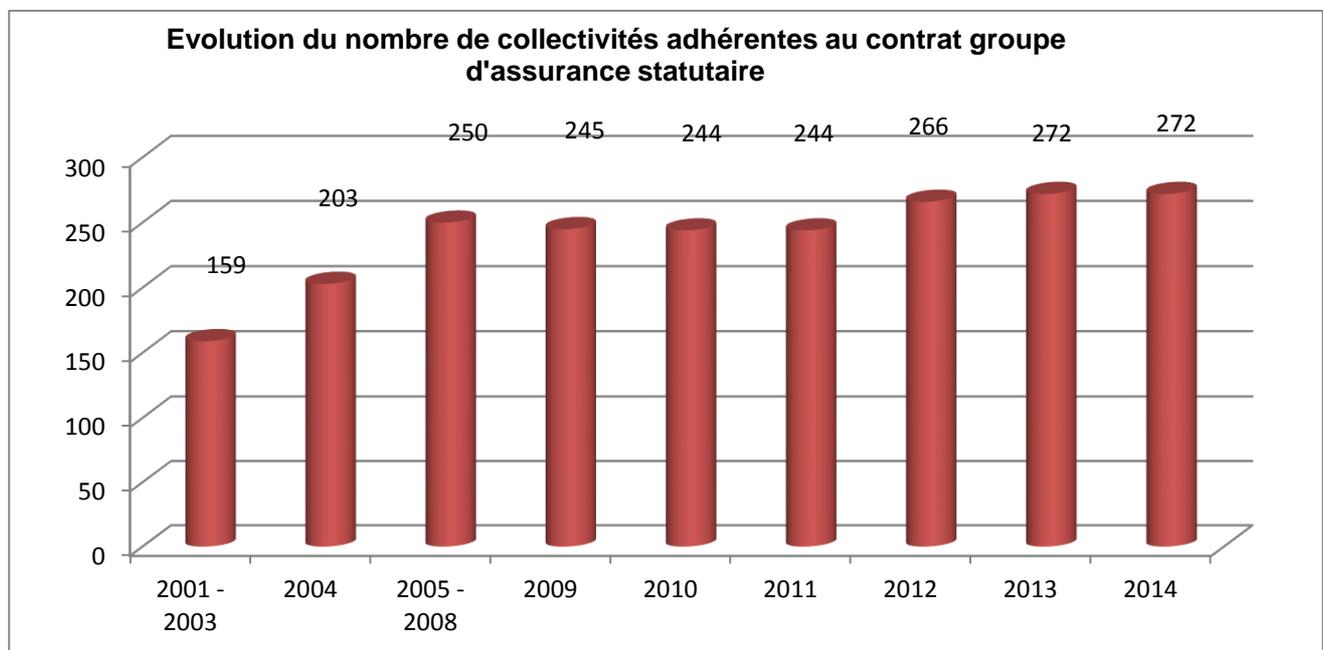
Questions soumises à la Commission départementale de réforme	01/09/2012 au 31/12/2012	2013	2014
Imputabilité d'un accident de service, accident de trajet, non reconnue par la collectivité	3	14	7
Imputabilité d'une maladie professionnelle, non reconnue par la collectivité	0	2	4
Imputabilité de la prolongation d'un congé pour accident de service, non reconnue par la collectivité	0	2	
Imputabilité au service d'un acte de dévouement dans un intérêt public			
Imputabilité des rechutes d'accident de service ou de maladie survenue dans l'exercice des fonctions en cas de non reconnaissance par la collectivité			1
Prise en charge des frais médicaux dans le cadre d'un congé pour accident de service ou maladie survenue dans l'exercice des fonctions	0	5	6
Fixer la date de consolidation	4	10	9
Fixer le taux d'incapacité permanente partielle	4	9	9
Demande d'allocation temporaire d'invalidité (ATI)	3	11	3
Révision quinquennale de l'allocation temporaire d'invalidité	1	1	1
Aptitude ou inaptitude de l'agent à occuper un emploi adapté à son état physique	1	0	1
Reprise des fonctions à temps partiel thérapeutique suite à un congé pour accident de service ou maladie survenue dans l'exercice des fonctions ou renouvellement	4	26	8
Aptitude ou inaptitude de l'agent à la reprise des fonctions à l'issue d'un congé pour accident de service ou maladie professionnelle			6
Dernier renouvellement de la mise en disponibilité d'office pour raison de santé	1	0	1

Questions soumises à la Commission départementale de réforme	01/09/2012 au 31/12/2012	2013	2014
La reconnaissance d'une invalidité temporaire et l'octroi d'une allocation d'invalidité temporaire (AIT)			
Retraite pour invalidité ne résultant pas du service	5	15	15
Retraite pour invalidité suite à accident de service ou maladie professionnelle	1	2	2
Majoration de pension pour l'assistance d'une tierce personne	1	0	1
Mise à la retraite spéciale (pension pour orphelin infirme, invalidité du conjoint ou de l'enfant)	0	1	
Demande d'instructions complémentaires de la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales	0	1	2
Demande de reprise à temps plein	0	0	1

d) Contrat groupe d'assurance statutaire

Au 1^{er} janvier 2014, le contrat groupe comptait 272 collectivités. Les collectivités se répartissaient comme suit :

- 250 collectivités (employant jusqu'à 30 agents CNRACL) ont signé avec la Société Hospitalière d'Assurances Mutuelles (SHAM), gestionnaire SOFCAP,
- 13 collectivités (employant plus de 30 agents CNRACL) ont signé avec la Société Hospitalière d'Assurances Mutuelles (SHAM), gestionnaire SOFCAP,
- 2 collectivités (employant plus de 30 agents CNRACL) ont signé avec AXA, gestionnaire GRAS SAVOYE,
- 4 collectivités (employant plus de 30 agents CNRACL) ont signé avec CNP, gestionnaire SOFCAP,
- 3 collectivités (employant plus de 30 agents CNRACL) ont signé avec MF Prévoyance et Yvelin.



Au mois de juin 2014, le Centre de Gestion a été informé de la résiliation à titre conservatoire d'une partie des contrats assurés auprès de la Société Hospitalières d'Assurances Mutuelles (SHAM), et dont la gestion est confiée à SOFCAP.

Cette résiliation concernait 257 collectivités :

- 250 collectivités (employant jusqu'à 30 agents CNRACL)
- 7 collectivités (employant plus de 30 agents CNRACL) :
 - Mairie de Blotzheim
 - Communauté de communes de la région de Guebwiller
 - Mairie de Horbourg-Wihr
 - Communauté de communes du Pays de Ribeauvillé
 - Mairie de Rixheim
 - Communauté de communes des Trois-Frontières
 - Mairie de Village-Neuf

L'assureur AXA a également résilié à titre conservatoire le contrat de la COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE COLMAR.

Des réunions d'informations ont été organisées les 4 et 5 septembre à l'attention des collectivités employant moins de 30 agents CNRACL. Les collectivités de plus de 30 agents CNRACL ont été visitées une à une afin de leur expliquer les fondements de l'augmentation demandée par l'assureur.

Un appel d'offres a été lancé pour la mairie de Rixheim à la demande de la collectivité.

Au 1^{er} janvier 2015, 248 collectivités (employant jusqu'à 30 agents CNRACL) (6 résiliations et 3 nouvelles adhésions) sont adhérentes au contrat souscrit auprès de SHAM / SOFCAP :

- 12 collectivités (employant plus de 30 agents CNRACL) sont adhérentes à un contrat SHAM / SOFCAP. Une collectivité a résilié son contrat au 31/12/2014,
- 2 collectivités (employant plus de 30 agents CNRACL) ont signé avec AXA, gestionnaire GRAS SAVOYE,
- 5 collectivités (employant plus de 30 agents CNRACL) ont signé avec CNP, gestionnaire SOFCAP dont la Ville de Rixheim,
- 3 collectivités (employant plus de 30 agents CNRACL) ont signé avec MF Prévoyance et Yvelin,

soit un total de 270 collectivités adhérentes au contrat.

e) Convention de participation pour la protection sociale complémentaire prévoyance

Pour mémoire, la convention de participation que le Centre de Gestion a négocié au bénéfice des collectivités et établissements publics du département qui le souhaitent a pris effet au 1^{er} janvier 2013 pour une durée de six ans à savoir jusqu'au 31 décembre 2018. La convention a été signée avec Sphéria Vie et la gestion est assurée par Publiservices.

Au 22 juillet 2015, d'après les éléments transmis par le gestionnaire du contrat, 323 collectivités sont adhérentes à la convention. 4 968 agents sont assurés contre 4 994 en 2013, à savoir un effectif plutôt stable compte tenu des départs en retraite et des nouvelles adhésions.

La moyenne d'âge des adhérents est de 46,5 ans.

1 056 actes de gestion pour 232 agents indemnisés.

Publiservices a fourni la situation financière du contrat établie au 22 juillet 2015. Vous trouverez ci-joints en annexe les éléments transmis.

Ces chiffres doivent être mis en perspective avec les chiffres que doit fournir l'assureur et qui ne nous sont pas parvenus à ce jour.

➤ Prévention des Risques Professionnels

Convention de partenariat avec le F.N.P. (Fonds National de Prévention)

Le 1^{er} décembre 2013, le Centre de Gestion du Haut-Rhin a signé une convention de partenariat avec le F.N.P. pour une durée de 3 ans.

Le Centre de Gestion peut prétendre, sous réserve de l'atteinte des objectifs du F.N.P. fixés sur trois axes de travail, à une aide financière de 100 000 euros.

Pour répondre à ces objectifs, le Centre de Gestion a effectué les actions suivantes au titre de l'année 2014 :

- **Axe 1 : Information et communication sur la prévention des risques professionnels**
 - Organisation d'un colloque les mardi 14 octobre et jeudi 23 octobre 2014 intitulé « Management et responsabilités en santé et sécurité au travail » auquel 189 participants (élus, encadrants, DGS, assistants et conseillers de prévention) ont assisté,
 - Diffusion de l'information provenant du F.N.P. (ex. : plan d'actions 2014-2017, documentation technique, etc.),
 - Participation aux manifestations nationales et/ou locales afin de promouvoir la prévention des risques professionnels (ex. : validation du P.D.A.S.R.).

- **Axe 2 : Animation d'un réseau**
 - Animation de 4 réunions « réseau des Assistants de Prévention Grandes collectivités ».

- **Axe 3 : Évaluation des risques professionnels**

Dans le cadre du groupement de commandes relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels proposé aux collectivités territoriales et établissements publics affiliés, le Centre de Gestion a :

 - participé à 107 réunions de lancement,
 - validé 103 documents uniques d'évaluation des risques professionnels,
 - participé à 104 réunions de restitution.

Mission d'inspection

En 2014, 6 conventions d'inspection ont été signées avec les collectivités et établissements publics suivants :

- Mairie de Baltzenheim (2^{ème} convention),
- Mairie de Saint-Hippolyte (2^{ème} convention),
- Mairie de Sierentz (2^{ème} convention),
- Communauté de Communes Porte de France Rhin Sud (2^{ème} convention),
- Communauté de Communes de la Vallée de Munster (1^{ère} convention),
- Syndicat Intercommunal des Affaires Scolaires de Montreux-Jeune (1^{ère} convention).

Le volume de travail estimé est de 9,5 jours de terrain et 30 jours de rédaction de rapport.

Depuis le début du dispositif proposé par le Centre de Gestion, 108 conventions ont été signées.

En 2014, une visite de prévention prévue par convention a été effectuée à la Mairie de Fessenheim et deux visites d'inspection se sont déroulées pour les collectivités suivantes :

- Communauté de Communes de la Région de Dannemarie – La Porte d'Alsace,
- Mairie de Wittenheim.

En 2014, les recettes de la mission d'inspection s'élèvent à 5 500,00 €.

Enquête après accident du travail du 02 octobre 2014 à la mairie de Saint-Louis

Le mardi 07 octobre 2014, a eu lieu, sur demande de la collectivité, une enquête après accident du travail. Celle-ci a permis d'établir des préconisations relatives à :

- la formation à l'utilisation des équipements de travail (taille-haie, échafaudage),
- l'organisation des premiers secours,
- une réflexion à mener sur l'aménagement des cimetières.

Suivi et traitement des déclarations d'accidents du travail et des maladies professionnelles

En 2014, 141 accidents du travail dont 6 accidents de trajet ont été déclarés pour un effectif estimé à 3 784 agents rattachés au Comité Technique (Paritaire) placé auprès du Centre de Gestion.

Il est à noter que :

- La durée moyenne d'un arrêt pour accident de service est de 26,4 jours. Ce chiffre est en baisse depuis 2009.
- La durée moyenne d'un arrêt pour accident de trajet est de 57,1 jours. Cette moyenne augmente depuis 2011.

Diffusion de documents et d'informations

En 2014, deux circulaires sur les thèmes de la prévention des risques professionnels ont été transmises aux collectivités et deux autres circulaires ont été mises à jour.

Dans le cadre du suivi des accidents du travail, deux fiches « Ça n'arrive pas qu'aux autres » ont été rédigées sur les thèmes suivants : « Accidents liés à l'utilisation d'un tournevis » et « Accident lié aux interventions sur des installations électriques » diffusées en avril et juin 2014.

En plus des circulaires, divers articles ont été publiés dans les Points Info et régulièrement, les circulaires sont mises à jour.

Nominations et formations des Assistants de Prévention (A.P.)

11 collectivités relevant du Comité Technique (Paritaire) du Centre de Gestion ont nommé 11 A.P.

Une collectivité en Comité Technique (Paritaire) local nous a fait part de la nomination d'un A.P.

- 9 A.P. ont suivi la formation préalable à leur prise de fonctions.

Cela représente 1 jour d'intervention en formation A.P. pour le Centre de Gestion.

Animation du réseau des Assistants de Prévention (A.P.)

Pour rappel, le réseau « Assistants de Prévention » permet à chaque A.P. de participer ou non aux trois actions suivantes :

- réception en direct des courriels relatifs à la prévention des risques professionnels,
- inscription de ses coordonnées dans l'annuaire A.P. du Haut-Rhin,
- être membre actif de groupes de réflexions organisés par le service Prévention des risques professionnels du Centre de Gestion.

En 2014, 11 lettres d'information mensuelles ont été envoyées.

L'annuaire A.P., disponible dans l'espace « abonnés » du site Internet du Centre de Gestion, en ligne depuis l'été 2011 recensait 229 A.P. inscrits fin 2014.

107 A.P. de 98 collectivités différentes sont membres des groupes de réflexion.

Pour l'animation des groupes de réflexion créés par origine géographique, les A.P. sont répartis en 6 groupes : 5 groupes « petites collectivités » (chaque groupe se réunissant 3 fois par an) et 1 groupe « grandes collectivités » (se réunissant 4 fois par an).

En 2014, les 5 groupes « petites collectivités » ont travaillé sur :

- l'intervention d'entreprises extérieures – le plan de prévention,
- l'accessibilité des lieux de travail.

Les membres du groupe réseau dénommé « grandes collectivités » se sont réunis 4 fois et ont travaillé sur les thématiques suivantes :

- « La procédure d'accueil des nouveaux arrivants en matière de prévention des risques professionnels ».
- « Les fiches de sécurité machines ».

Pour chaque thématique, les documents créés par le réseau « grandes collectivités » sont ensuite mutualisés avec les autres Assistants de Prévention. Ils sont mis en ligne sur le site internet du Centre de Gestion dans l'espace dédié aux Assistants de Prévention et présentés dans le cadre des réunions réseau « petites collectivités ».

Lettre de cadrage des Assistants de Prévention

Le décret n° 2012-170 du 3 février 2012 impose qu'une lettre de cadrage soit élaborée par l'autorité territoriale afin de formaliser les missions des Assistants et Conseillers de Prévention.

En 2014, 11 lettres de cadrage ont été analysées et traitées par le service Prévention des risques professionnels.

Fonctionnement du Comité Technique (Paritaire) /C.H.S.C.T.

Le service assure le secrétariat du Comité Technique Paritaire qui s'est réuni deux fois.

Suite aux dernières élections de décembre, le Comité Technique s'est réuni une fois. On distingue désormais les compétences propres et les compétences Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Pour les compétences propres, le service assure en partie le secrétariat notamment pour l'organisation des réunions et la mise en forme des points.

Concernant les compétences C.H.S.C.T., le service continue d'assurer le secrétariat et la rédaction de tous les points relatifs à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ainsi que la rédaction des procès-verbaux s'y rapportant.

Plans de formation et accueil des apprentis

En 2014, le service a étudié 10 plans de formation et 1 règlement de formation pour en vérifier la cohérence et le contenu en matière de formations hygiène et sécurité. En collaboration avec le service Gestion des carrières, le service a instruit 8 demandes d'accueil d'apprenti par les collectivités.

Règlement intérieur hygiène et sécurité

En 2014, 3 collectivités ont adopté le règlement intérieur hygiène et sécurité proposé par le Comité Technique (Paritaire) et en ont informé le Centre de Gestion.

Rapport 2013 de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (R.A.S.S.C.T.)

Pour la troisième année consécutive, le service a collecté les données relatives aux Rapports Annuels sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail à l'aide de l'outil statistique établi par l'A.N.D.C.D.G.

Sur 511 collectivités et établissements publics (affiliés et non affiliés) de notre département, 83 rapports ont été réceptionnés par le service Prévention des risques professionnels du Centre de Gestion (taux de retour de 15 %). La synthèse de ces rapports couvre un effectif de 6 720 agents

Afin de transmettre un retour sur les résultats de la campagne 2013 à l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics du Haut-Rhin, une circulaire a été éditée.

Le Centre de Gestion s'est chargé de transmettre les résultats au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (C.S.F.P.T.).

Document Général d'Orientations 2013-2017 et définition des actions du Plan Départemental d'Actions de Sécurité Routière à la DDT du Haut-Rhin

Le Document Général d'Orientations (D.G.O.) constitue l'outil de programmation et de mobilisation locale pour la lutte contre l'insécurité routière.

Il définit et affiche les axes prioritaires de la politique départementale de sécurité routière à mettre en œuvre pour faire reculer l'insécurité routière dans le département.

Le service a participé à l'examen des projets d'action de sécurité routière ainsi que sur les actions en régie (mise au point d'un dispositif expérimental, point sur la campagne « distracteurs ») lors de la séance de travail du 17 mars 2014 en Préfecture.

Effectifs du service

Madame Estelle UHRIG, technicien principal de 2^{ème} classe stagiaire, renforce de façon continue le service suite à la réussite du concours de technicien principal.

Afin de permettre d'atteindre les objectifs fixés par le marché relatif au Document Unique de façon rationnelle, l'effectif du service Prévention des risques a été renforcé temporairement par trois techniciens (Mesdames Marine BISCHOFF, Marine WINTERHALTER et Monsieur Thomas HIHN) et une ressource administrative (Madame Marie-Camille GAVILLON).

➤ Service de Recherches Administratives et de Publications

Ces documents sont actuellement diffusés par le Centre de Gestion du Haut-Rhin et ce, depuis quelques années :

- La Chronique Sociale du Fonctionnaire (depuis 1988) : constituée d'un document de base, édition permanente et composée de deux classeurs réactualisée par 4 mises à jour annuelles et un index ;
- Le Guide Pratique Hygiène et Sécurité (depuis 1992) : constitué d'un document de base édition permanente composé d'un classeur et réactualisé une fois par an ;
- La Prise de parole en public (depuis 1998) ;
- L'Environnement législatif et réglementaire du futur gardien de police municipale et du futur garde champêtre (depuis 1995). Une réédition complète, intégrant les derniers textes relatifs aux missions de la filière sécurité est en cours par Mme Cécile HARTMANN, Magistrat ;
- La Prise de notes (depuis 2001) ;
- Le Guide d'application du protocole et des cérémonies (depuis 2002) ;
- Le fascicule « Directeur général des services - pour une prise de fonction réussie » édité en 2009.

Le fascicule « Directeur général des services - pour une prise de fonction réussie, a été remis aux Directeurs Généraux des Services nouvellement nommés dans les communes du Haut-Rhin. Il est proposé à la vente lors des informations publicitaires des publications, en diffusion nationale, ceci en vue de couvrir les frais engagés.

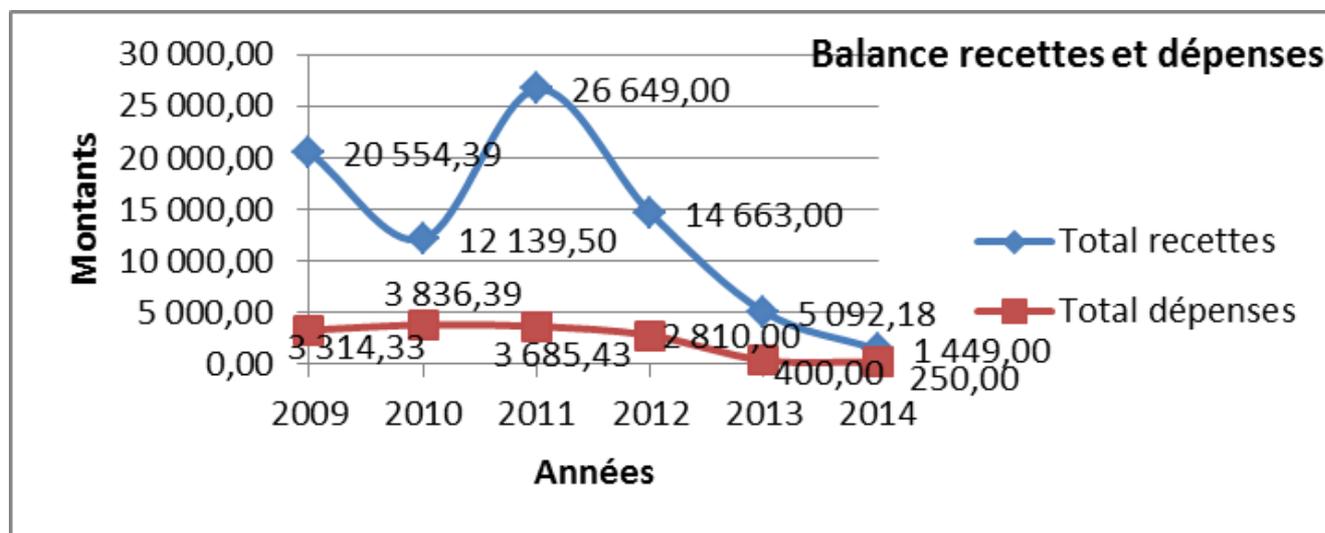
Toutefois, on constate une stagnation des ventes pour toutes les publications.

Certains organismes résilient leur abonnement, ou bien un sur deux, soit en raison de réductions budgétaires, soit en raison de la restructuration des services de l'Etat, par exemple la DDT (Direction Départementale des territoires) ou la DDTM (Direction Départementale des territoires et de la mer), anciennement DDE ou DDAF, ou encore de la disparition de certains organismes relevant du ministère de la Justice, tribunaux ou DDPJJ (Direction Départementale de la Protection Judiciaire de la Jeunesse).

Une nouvelle campagne de publicité est prévue et chaque année, les plaquettes publicitaires mentionnant les publications et les tarifs respectifs sont expédiées aux centres de gestion, aux communes ou aux établissements publics au niveau national.

Les tarifs sont actualisés chaque année afin de tenir compte des divers frais induits sauf en 2014 puisque le prix des fascicules est resté identique à 2013. Le tarif des publications a été revalorisé en 2013. Les dépenses d'impression des documents édités « La Chronique Sociale du Fonctionnaire » et « Le Guide Pratique Hygiène et Sécurité » ont été réduits. Les abonnés prennent en charge les frais d'envoi.

Les recettes restent toutefois supérieures aux dépenses et le service s'équilibre (graphique ci-dessous). Certains documents feront l'objet d'une facturation décalée sur l'année suivante.



Le service participe au rayonnement du Centre de Gestion du Haut-Rhin qui, au travers de ses publications est connu dans toute la France. (CDG, CNFPT, Communautés de communes, nombreux abonnés du Haut-Rhin, ...).

➤ Service documentation

1. Rôle et fonction

Le service documentation assure la veille relative au statut de la FPT et diffuse l'information auprès de l'ensemble de ses collègues. Par le biais du *Point info* et du site Internet du Centre de Gestion du Haut-Rhin, il met à disposition l'information auprès des collectivités affiliées. Il élabore le panorama de presse locale hebdomadaire et enrichit le fonds documentaire. Il effectue des recherches sur demande dans les multiples domaines des collectivités territoriales. Il collabore quotidiennement avec l'ensemble des services du Centre de Gestion du Haut-Rhin, ainsi qu'avec les collectivités affiliées.

2. L'activité 2014

- ✓ Nouveauté : Dans le cadre d'une volonté de dématérialisation, le Centre de Gestion du Haut-Rhin s'abonne à la version numérique de la base de données juridique *JurisclasserPro*, éditée par Lexisnexis.
- ✓ Sur demande de la direction, le service documentation remodélise le *Point info*.
- ✓ En commun avec le secrétariat qui se chargera de transmettre le *Point info* par courriel, le service propose la création d'un groupe d'abonnés constitué des collectivités du Haut-Rhin auquel sera envoyé le *Point info* via un lien hypertexte dans la messagerie électronique.
- ✓ Dans le cadre de la collaboration avec le service juridique, la transmission des informations est réorganisée.
- ✓ L'année 2014 a engendré des surcharges de travail, notamment avec la préparation des élections professionnelles de décembre. Afin de pouvoir continuer à exercer ses missions principales, le service met en suspens le projet de bibliothèque numérique sur le site Internet.

3. Les chiffres pour 2014

LES PRODUITS DOCUMENTAIRES

- ✓ 46 panoramas de presse locale (*L'Alsace* et les *DNA*) sur support électronique.
- ✓ *Point Info* : participation à 12 éditions.
- ✓ Site Internet : 8 mises à jour de la rubrique : *Derniers textes parus*.
- ✓ Une centaine de recherches documentaires spécifiques (demandes internes et externes).

LES DIFFUSIONS D'INFOS

- ✓ 500 diffusions d'information en interne (courriels) : législation, réglementation, jurisprudence et articles relatifs au statut, à la gestion des ressources humaines, aux collectivités.
- ✓ 82 mises en circulation de revues et articles sous format papier.

LA GESTION COURANTE

- ✓ Gestion de 80 abonnements (revues spécialisées, presse locale, ouvrages spécifiques de mises à jour, bases de données et lettres d'informations numériques).

LE CATALOGUE NUMERIQUE DU FONDS DOCUMENTAIRE

- ✓ Intégration d'une centaine de documents et ouvrages.