

**Extrait des délibérations du Conseil d'Administration  
Lundi 26 septembre 2016 à 09 heures 00**

Sous la présidence de Monsieur Gérard KIELWASSER, Vice-Président du Centre de gestion

Membres en fonction : 27

Membres présents : 22 (titulaires et suppléants)

Membres excusés : 13 (titulaires et suppléants)

Procurations : 3

- Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 13 à 26 ;
- Vu** le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux Centres de gestion (Journal Officiel du 28 juin 1985).

**Point 11 : Divers**

Rapports d'activités 2015

Monsieur le Vice-Président, Gérard KIELWASSER, assisté de Monsieur Gilles RENDLER, Directeur-Adjoint, présente le point.

➤ **Les statistiques des agents gérés en 2015**

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	624
Collectivités affiliées	618
Collectivités non affiliées	6
<b>Détail</b>	
SDIS	1
CDGFPT	1
Communes	364
CCAS	5
Communauté d'agglomération	2
Communauté de commune	22
SIVOM	17
SIVU	141
Syndicat mixte	59
OPH	5
AUTRES	1
<b>Total</b>	<b>618</b>

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 au 1<sup>er</sup> Janvier 2017 et plus particulièrement au niveau de l'intercommunalité. En effet, certaines Communautés de communes du Haut-Rhin se trouvent en dessous du seuil de 15 000 habitants et leur avenir a été scellé par la Commission Départementale de Coopération Intercommunale du Haut-Rhin (C.D.C.I.).

## Les agents

Au 31 décembre 2015, la situation est la suivante :

Nombre Total d'Agents	7865
Femmes	4519
Hommes	3346
<b>Total</b>	<b>7865</b>
Titulaires	7415
Non titulaires	442
<b>Total</b>	<b>7857</b>
Catégorie A	669
Catégorie B	1035
Catégorie C	6161
<b>Total</b>	<b>7865</b>

On constatera toutefois une érosion ou un net tassement du nombre d'agents non titulaires qui ne représentent plus que 5,62 %.

## Les catégories hiérarchiques

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

- Les agents de catégorie A au nombre de 669 représentent 8,51 %
- Les agents de catégorie B au nombre de 1 035 représentent 13,16 %
- Les agents de catégorie C au nombre de 6 161 représentent 78,33 %

## Les filières

La répartition ne déroge pas aux années antérieures : la filière technique est toujours de loin la plus nombreuse et compte 3486 agents (44,32 %), suivie de la filière administrative qui compte 2232 agents (28,38 %). S'agissant de la filière Sanitaire et Sociale, cette dernière est en constante évolution et compte 775 agents (9,85 %). Les autres filières au nombre de 1372 agents (17,44 %) sont relativement stables.

## La répartition géographique des agents dans le département

La mise en place d'un nouveau logiciel de gestion des carrières, la fusion des intercommunalités ainsi que les modifications prévues au niveau du redécoupage des arrondissements en cours à l'heure actuelle, auront une incidence quant à la répartition géographique des agents dans le département.

### ➤ Gestion administrative

L'affranchissement en 2015 s'élève à 46 382,89 € pour 48 196 plis.

MOIS	PLIS	MONTANT en €
Janvier	3 730	3 754,75 €
Février	3 515	3 170,18 €
Mars	5 147	4 760,68 €
Avril	4 224	4 425,21 €
Mai	2 136	2 530,83 €
Juin	2 177	2 219,79 €
Juillet	3 138	3 641,79 €
Août	4 604	4 126,84 €
Septembre	5 816	4 756,04 €
Octobre	5 204	4 732,13 €
Novembre	2 808	2 734,09 €
Décembre	5 697	5 530,56 €
<b>TOTAL :</b>	<b>48 196</b>	<b>46 382,89 €</b>

### ➤ Concours

#### Concours

Le Centre de Gestion du Haut-Rhin a présenté dans son calendrier l'ensemble des grades accessibles par voie de concours. 21 opérations étaient programmées pour l'année 2015 conformément au calendrier national.

Quelques concours (Conseiller des APS, Directeur d'Etablissement d'Enseignement Artistique) ont été organisés par un ou deux Centres de Gestion au niveau national en raison des faibles effectifs d'inscrits.

La très grande majorité des concours de catégorie A a été proposée au niveau interrégional Grand Est.

Les concours suivants ont été organisés en catégorie A :

- Ingénieur Territorial,
- Conseiller Socio-Educatif,
- Psychologue,
- Médecin,
- Sage-femme,
- Infirmier en soins généraux,
- Puéricultrice.

Il est rappelé que l'organisation des concours en catégorie B tend également à être interrégionale. En 2015, une charte regroupant 10 départements, dont le Haut-Rhin, était en place.

Les concours suivants ont été organisés en catégorie B :

- Rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe,
- Rédacteur,
- Assistant socio-éducatif,
- Animateur principal de 2<sup>ème</sup> classe,
- Animateur,
- Technicien paramédical.

*Le Centre de Gestion du Haut-Rhin a organisé le concours de Rédacteur.*

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'agent de maîtrise et d'auxiliaire de Puériculture.

Le concours d'ATSEM a été organisé pour notre seul département.

### Examens

Le Centre de Gestion du Haut-Rhin a présenté dans son calendrier l'ensemble des grades accessibles par voie d'examen. 10 opérations ont ainsi été programmées pour l'année 2015 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.

L'examen de catégorie A suivant a été organisé au niveau interrégional :

- ✓ Attaché principal,

L'examen de Directeur d'Etablissement d'Enseignement Artistique de 2<sup>ème</sup> catégorie a été organisé au niveau national.

Les examens suivants ont été organisés en catégorie B :

- ✓ Technicien principal de 1<sup>ère</sup> classe,
- ✓ Technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe (Avt de grade et promotion interne),
- ✓ Educateur des APS principal de 1<sup>ère</sup> classe (Avt de grade),
- ✓ Educateur des APS principal de 2<sup>ème</sup> classe (Avt de grade).

L'examen d'Agent de Maîtrise territoriale a été organisé par le Centre de Gestion du Haut-Rhin en convention avec le Centre de Gestion du Bas-Rhin.

L'examen de catégorie C d'Adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe des établissements d'enseignement a été organisé par le Centre de Gestion du Bas-Rhin pour notre département.

L'examen de catégorie C d'Adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe a été organisé par le Centre de Gestion du Haut-Rhin ainsi que l'examen d'aptitude à la pratique d'une langue étrangère (allemand et anglais).

### Organisation

Le Centre de Gestion du Haut-Rhin a organisé 9 opérations au courant de l'année 2015. La moyenne observée depuis 2001 est quasiment de 13.

Le nombre d'inscrits (4 817) est nettement au-dessus de la moyenne obtenue depuis 2001 et fait suite à une année 2014 au nombre d'inscrits faible. Cette alternance entre une année au nombre d'inscrits élevé et une année au nombre d'inscrits faible va se poursuivre. Compte tenu de la programmation annuelle des concours et de la répartition des opérations au sein de l'Interrégion Est, seront organisés les années impaires les concours d'Agent de Maîtrise, d'ATSEM, de Rédacteur et d'Educateur de Jeunes Enfants qui sont les opérations les plus volumineuses du point de vue des inscrits.

Les inscriptions en 2015 se répartissent de la manière suivante :

Concours et examens organisés	Nombre de candidats
Concours de Rédacteur Territorial	3 150
Concours d'Agent de Maîtrise Territorial	459
Concours d'Auxiliaire de Puériculture Territorial	149
Concours d'Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles	658
Examen d'Adjoint Administratif de 1 <sup>ère</sup> classe	82
Examen d'Agent de Maîtrise Territorial	210
Examen d'Educateur Territorial des APS de 1 <sup>ère</sup> classe	46
Examen d'Educateur Territorial des APS de 2 <sup>ème</sup> classe	48
Examen d'Aptitude à la pratique d'une langue étrangère	15
<b>Total</b>	<b>4 817</b>
<b>Moyenne 2001 à 2014</b>	<b>2 732</b>

#### ZOOM sur le traitement des dossiers d'inscriptions L'Admission à Concourir

Avec l'utilisation du logiciel concours, les Centres de Gestion ont progressivement dématérialisé les inscriptions aux concours et examens. A l'origine, uniquement possible par la voie du dossier papier à retirer au Centre de Gestion, les inscriptions furent un temps possible via internet ou par l'obtention d'un dossier papier. Aujourd'hui et depuis 3 ans environ les inscriptions se font uniquement par internet en permettant parallèlement aux personnes qui ne seraient pas connectées de transiter par le service des concours pour compléter un dossier de candidature.

L'ensemble des dossiers est maintenant enregistré. Après contrôles, les dossiers complets sont validés et les candidats admis à concourir.

Concours et examens organisés	Nombre de dossiers déposés	Nombre de candidats admis à concourir
Concours de Rédacteur	3 150	3 067
Concours d'Agent de Maîtrise	459	419
Concours d'Auxiliaire de Puériculture	149	148
Concours d'ATSEM	658	628
Examen d'Adjoint Administratif de 1 <sup>ère</sup> cl.	82	78
Examen d'Agent de Maîtrise	210	205
Examen d'Educateur des APS de 1 <sup>ère</sup> cl.	46	46
Examen d'Educateur des APS de 2 <sup>ème</sup> cl.	48	47
Examen de langue étrangère	15	15
<b>Total</b>	<b>4 817</b>	<b>4 653</b>
<b>Année 2014</b>	<b>2 085</b>	<b>1 945</b>

Le taux de rejet moyen en 2015 est de 3,40 %. Ce taux est inférieur à l'année 2014 où il s'établissait à 6,7 %.

Si le taux de rejet est très faible voir nul lorsque les conditions particulières d'accès à une opération sont claires et précises, il peut être plus significatif lorsque ces mêmes conditions obligent le Centre de Gestion organisateur à réaliser des calculs d'ancienneté (concours interne), laissent une marge d'appréciation sur des fonctions occupées (concours de 3<sup>ème</sup> voie) ou nécessitent plusieurs diplômes (concours externe).

Les taux de rejet les plus élevés sont les suivants :

1. Concours de 3<sup>ème</sup> voie d'ATSEM : 37,50 %
2. Concours externe d'Agent de Maîtrise territoriale : 18,32 %
3. Concours de 3<sup>ème</sup> voie de rédacteur : 18,03 %

Les taux de rejet les moins élevés sont les suivants :

1. Concours externe d'ATSEM : 00,20 %
2. Concours interne de Rédacteur territorial : 01,56 %
3. Concours interne d'Agent de Maîtrise territoriale : 01,93 %

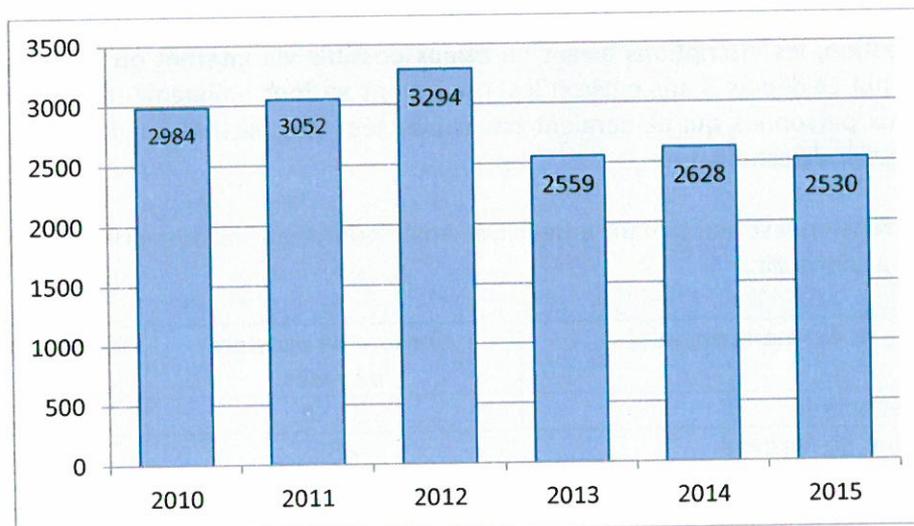
### ➤ Service Bourse à l'emploi

#### Les déclarations

Mission obligatoire dévolue aux Centres de Gestion, le rapprochement de l'offre et de la demande passe par la publicité des vacances et créations d'emploi sur un arrêté transmis au contrôle de légalité.

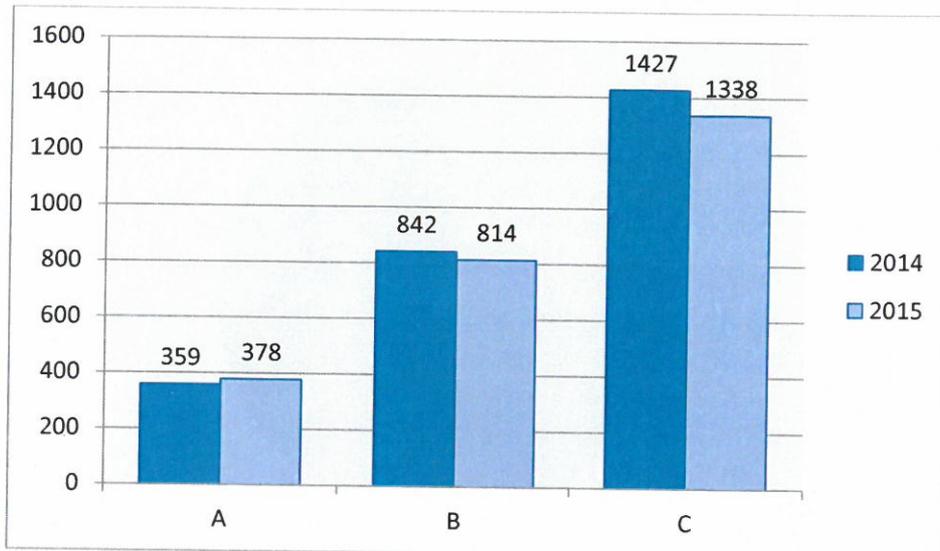
2 530 déclarations ont été enregistrées en 2015.

Evolution du nombre de déclarations



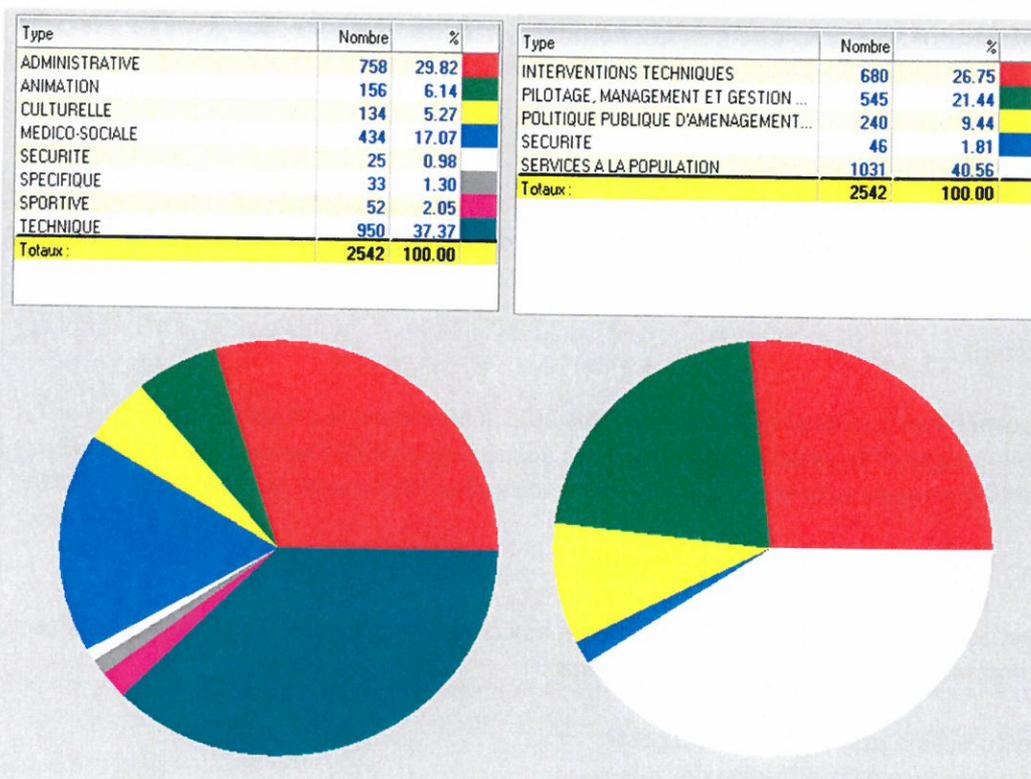
La loi du 12 mars 2012 a simplifié les procédures et ne rend plus nécessaire les déclarations de création d'emploi pour les avancements de grade. Une baisse du nombre de déclarations d'environ 20 % est constatée entre 2012 et 2013.

### Répartition par catégorie



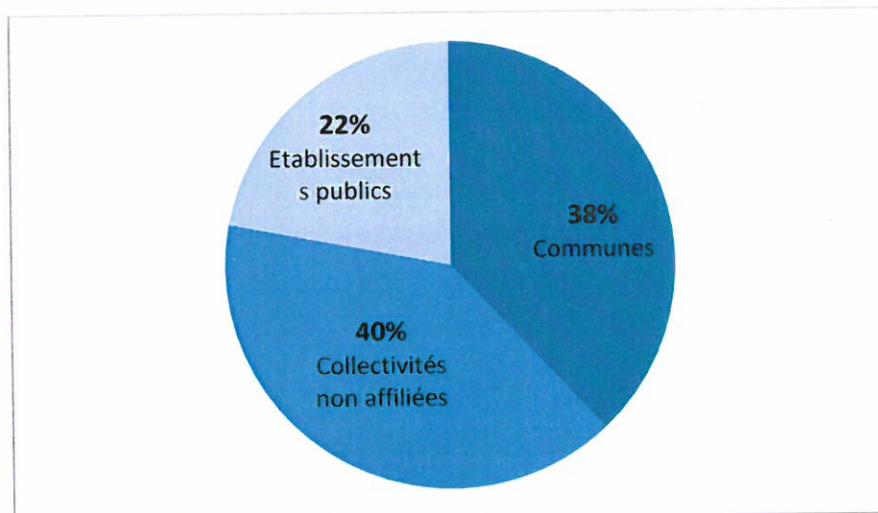
### Répartition par filières

12 déclarations, dont le Centre de Gestion se charge de transmettre au CNFPT pour les emplois concernés (administrateurs territoriaux, conservateurs territoriaux des bibliothèques, conservateurs territoriaux du patrimoine et ingénieurs territoriaux en chef), se rajoutent au 2 530 enregistrées en 2015.



## Les offres

458 offres publiées en 2015 (- 4,38 % par rapport à 2014) :



## Les missions temporaires

Le Centre de Gestion du Haut-Rhin propose aux collectivités territoriales du département et à leurs établissements publics, un service de remplacement permettant de bénéficier d'un personnel efficient en cas d'absence momentanée de l'un de leurs agents ou de pouvoir assurer des missions temporaires de renfort pour leurs services. Les missions peuvent varier de quelques jours à plusieurs mois, selon les besoins.

42 demandes de candidatures ont été traitées pour des missions de remplacement.

## Présence sur les salons/forums

Comme chaque année, le service Concours/Bourse à l'emploi a participé à des manifestations sur le thème de l'emploi, afin de se rapprocher des demandeurs et d'assurer la promotion des différents métiers et moyens d'accès à la fonction publique territoriale.

On peut retenir :

- Journée des Carrières et des Formations 2015 à Mulhouse le 17 janvier 2015 ;
- Salon régional Formation Emploi au Parc des expositions de Colmar les 23 et 24 janvier 2015 ;
- Semaine pour l'emploi des Personnes Handicapées 2015 les 19 et 20 novembre 2015.

### ➤ Assistance au recrutement

Le service d'assistance au recrutement participe, aux côtés des collectivités qui souhaitent recruter, et propose 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...),
- les fiches de poste par activité et métier.

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

Période 2015	Collectivité et poste
Conseils et assistance en recrutement	
Mars	Mairie de BRECHAUMONT Transformation d'un CDD en CDI Formulaire de déclaration de création de poste
Avril - juin	Mairie de SAINTE-CROIX-AUX-MINES - Adjoint administratif (fonctions de secrétaire de mairie)
Mars - août	Mairie de RIMBACH près Guebwiller - Secrétaire de mairie
Avril	Mairie de LIEPVRE - DGS
Mai - juillet	Mairie de NIEDERHERGHEIM - Adjoint administratif
Juillet 2015	Mairie de HORBOURG-WIHR - proposition d'annonce
Juin 2015	LIEBENSWILLER - envoi de CV
Juin - novembre	Mairie de NIEDERHERGHEIM - Adjoint technique à dominante espaces verts
Juillet - décembre	Mairie de WALHEIM - Adjoint administratif
Mai - octobre	Mairie de BANTZENHEIM - responsable des services techniques SIAEP de l'III NIEDERHERGHEIM - Adjoint technique pour le relevé des compteurs d'eau PROPOSITION D'ANNONCE
Août - septembre	
Septembre	Mairie de MOOSCH - DGS
Octobre	ASPACH-LE-HAUT SIVU Petite Doller Proposition d'annonce
Octobre - décembre 2015 - février 2016	Mairie de RODEREN - Secrétaire de mairie
Octobre - décembre	CDG 68 - Psychologue
Novembre	Mairie de RANSPACH - proposition d'annonce (suivi du recrutement effectué par la mairie)
Octobre - décembre	Mairie de STRUETH- Secrétaire de mairie

### ➤ Commission Administrative Paritaire (CAP)

Au cours de l'année 2015, les commissions administratives paritaires se sont réunies 13 fois.

1 685 dossiers ou propositions ont été examinés, ce qui représente 32 % du travail d'un agent à temps complet en ce qui concerne le secrétariat (sans compter le traitement des entretiens professionnels d'évaluation assuré par Mme Carole MULLER).

Ce nombre global de dossiers soumis à la CAP reste sensiblement le même par rapport à 2014.

Il en est de même pour le nombre de propositions au titre de la promotion interne (250 contre 255 en 2014) alors que le nombre d'agents inscrits sur une liste d'aptitude a progressé de 9,7 %.

Le nombre de propositions d'avancement de grade, toutes catégories et filières confondues (512) augmente de 9 % par rapport à la moyenne (468 agents proposés en moyenne par an, depuis 10 ans).

Le nombre de licenciements de stagiaires est en diminution, alors que les prolongations de stage sont constantes. Les agents concernés relèvent presque exclusivement de la catégorie C (1 en catégorie B).

En 2015, 40 % des agents subissant une prolongation de stage sont titularisés. 30 % ont été licenciés et 30 % poursuivent encore leur stage à ce jour.

Les principaux chiffres :

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Nombre de réunions : 13 (2014 : 16)	3	5	5	2	8	6
<b>Avancements de grades :</b>						
▪ Nombre de tableaux d'avancement de grade : <b>246</b> (2014 : 205)	11	20	54	43	140	183
▪ Nombre d'agents proposés : <b>512</b> (2014 : 496)	14	22	75	64	407	426
<b>Promotion interne :</b>						
▪ Nombre d'agents proposés au titre de la promotion interne : <b>250</b> (2014 : 255)	68	91	158	127	29	32
▪ Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude : <b>68</b> (2014 : 62)	8 (6 att. 1 ing. 1 biblio.)	<b>11</b> (8 att, 2 ingén, 1 att.pat )	41 (21 réd. 17 techn., 1 assist CPB, 2 Etaps)	<b>32</b> (24 réd. 6 tech, 2 ass CPB)	13 (AM)	25 (AM)
<b>Autres cas soumis : 32</b> (2014 : 52)						
▪ Prolongation de stage	0	0	0	0	9	8
▪ Fin de stage - licenciement	0	0	0	1	7	2
▪ Mutation interne et changement d'affectation	0	1	4	1	0	2
▪ Reclassement pour inaptitude physique	0	0	0	0	4	3
▪ Divers (révision d'évaluation, réintégration anticipée après disponibilité pour convenances personnelles.....)	1	2	1	4	5	7
Nombre d'actes visés par délégation : <b>207</b> (2014 : 181)	39	38	16	5	126	164
Tableaux d'avancements d'échelons	<b>A - B - C : 684</b> (2014 : 696)					
Nombre total de dossiers traités :	<b>1 685</b> (2014 : 1 680)					

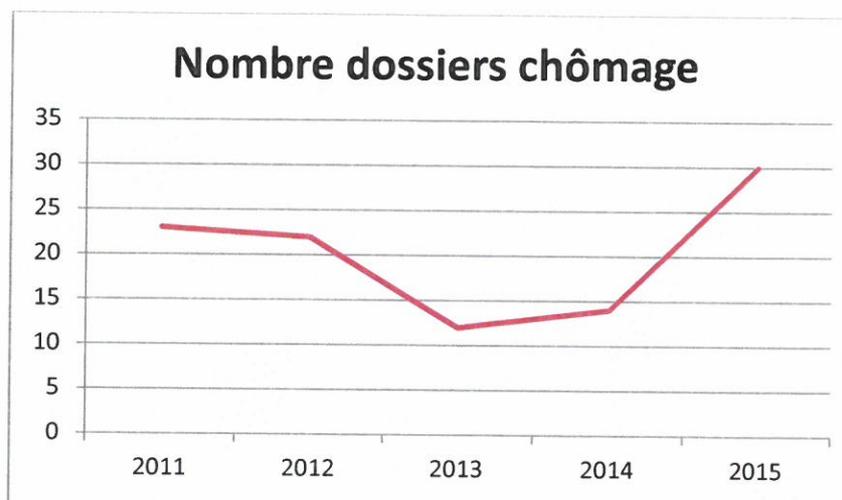
➤ **Conseil statutaire**

Le service Juridique, dans sa contribution à la mission de conseil statutaire, a traité **704 questions** émanant des collectivités (essentiellement par courrier électronique ou appel téléphonique).

### ➤ Assurance chômage

30 études de droits à assurance chômage ont été réalisées.

Il est à souligner que cela représente le double par rapport à l'année 2014.



### ➤ Notation

L'évaluation professionnelle des agents de la Fonction Publique Territoriale, proposée expérimentalement depuis 2010, est mise en place de façon permanente à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, supprime la notation à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

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

Année	Fiches vierges demandées
2014	1 020
2015	/

- 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
2014	235	2 413
2015	49	849

Le Centre de Gestion du Haut-Rhin accompagne les collectivités dans cette démarche de mise en œuvre de l'évaluation professionnelle des agents, 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 et réactualisée le 13 mars 2015.

Les formulaires sont accessibles sur le site du CDG68. Parallèlement, les services de ressources humaines des communes peuvent également être destinataires d'un mail contenant tous les fichiers en format Word et tous les éléments de procédure nécessaires à la mise en œuvre.

Diverses formations proposées par le CNFPT ont été suivies par les évaluateurs. Le Centre de Gestion du Haut-Rhin a initié des demi-journées d'information pour les responsables ressources humaines et les élus du département.

- A ce jour, quelques collectivités du Haut-Rhin ont mis en place 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) :

Année	Nombre de collectivités	Nombre d'agents concernés
2014	4	135
2015	20	467

- 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. Le dispositif de choix de la durée d'avancement d'échelon prendra fin dès lors qu'il n'existera plus qu'une durée unique d'avancement d'échelon prévue réglementairement.

Année	Tableaux transmis	Nombre d'agents concernés
2014	696	2 130
2015	840	4 147

#### ➤ Comité Technique (CT)

Le nombre de courriers adressés aux collectivités au titre des missions statutaires du Comité Technique est de 560 (407 en 2014).

Au nombre de 112 en 2015, les suppressions de postes, ont connu une augmentation significative par rapport à 2014 (82 en 2014) pour rejoindre un nombre comparable à l'année 2013 (116 suppressions de postes). Cette catégorie constitue 29 % des avis donnés par délégation cette année.

Les modifications de durée de travail connaissent en revanche un tassement important (87 en 2015 contre 133 en 2014) ; elles représentent toutefois encore 22 % des avis rendus par délégation ce qui les place au second rang des avis rendus.

3 réunions ont été organisées dans le cadre du Comité Technique. 52 avis spécifiques ont été formulés en 2015 (contre 29 en 2014) à l'occasion de ces réunions plénières. 17 portaient sur des questions relatives au régime indemnitaire et 16 sur les modalités d'organisation du travail.

Sur les 389 avis notifiés aux collectivités en 2015, 337 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, 252 délibérations de création de poste ont fait l'objet en 2015 d'un enregistrement du Comité Technique (74 en 2014).

## COMITE TECHNIQUE ANNEE 2015

560 courriers et 116 courriels en 2015

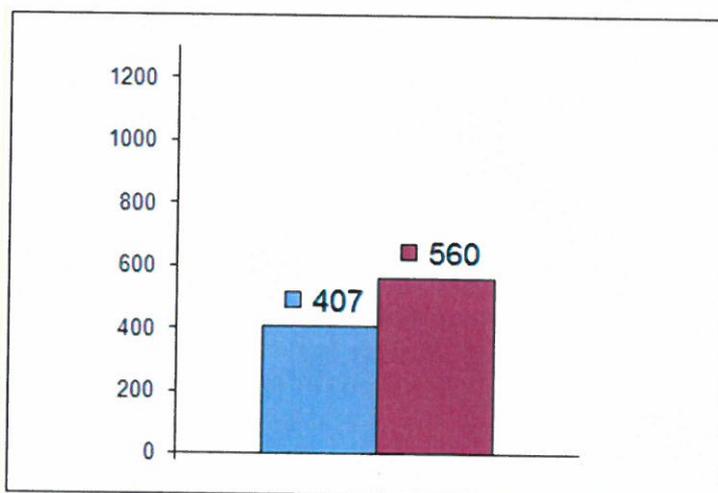
389 avis notifiés aux collectivités  
dont 337 par délégation

APPRENTISSAGE	3
ASTREINTE	6
COMPTE EPARGNE-TEMPS	6
PLANS DE FORMATION	8
MISES EN PLACE ET MODIFICATIONS RTT	17
QUOTAS	25
TRANSFORMATIONS DE POSTES	26
DIVERS	47
MODIFICATIONS DE DUREE DE TRAVAIL	87
SUPPRESSIONS DE POSTES	112

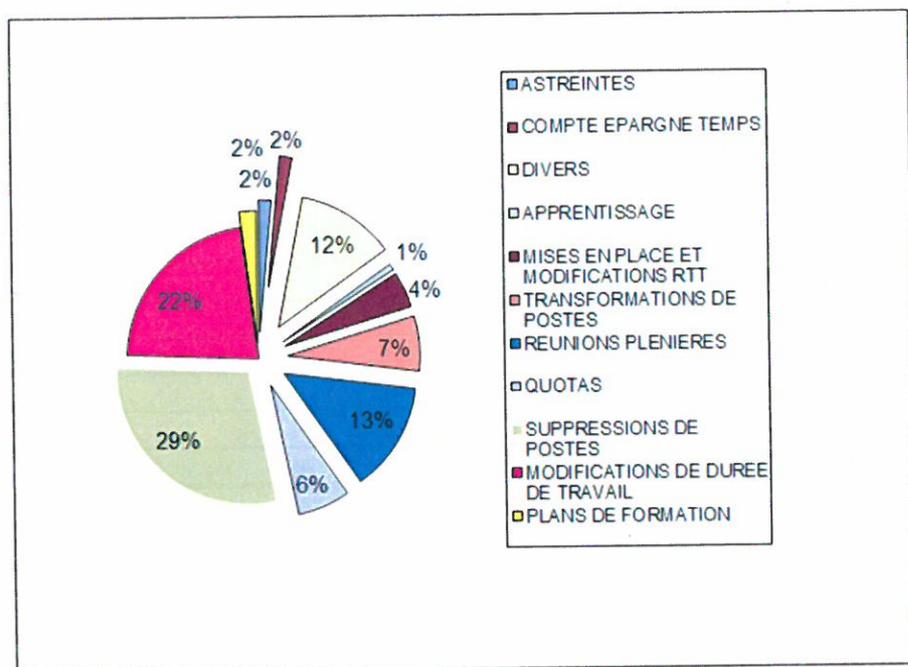
52 avis spécifiques en 3 réunions plénières

### Comité technique Rapport d'activités 2015

Volume des courriers 2014-2015



## Répartition des avis administratifs 2015



### ➤ 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.

Six plans de formation et un règlement de formation ont été examinés en 2015.

Tableau récapitulatif :

Date de réunion	Plans / Règlements de formation examinés
19/06/2015	Commune de Fessenheim (Plan de formation 2015-2016) SMRA 68 (Plan de formation 2015) Centre de Gestion FPT 68 (Plan de formation 2015)
16/10/2015	Mairie de Turckheim (Plan de formation 2015-2016) Communauté de communes Jura Alsacien (Règlement de formation) Commune de Lautenbach (Plan de formation 2015-2016) Mairie de Zimmerbach (Plan de formation 2015)

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

282 dossiers ont été vérifiés en 2015 et transmis à l'établissement CNRACL de BORDEAUX.

Le nombre de dossiers d'invalidité revient cette année 2015, après une baisse sensible en 2014 (10 dossiers), au niveau des dossiers recensés en 2013 (14 dossiers).

Le niveau des dossiers de carrière longue s'est stabilisé en 2015 par rapport à 2014 avec 25 dossiers (26 dossiers en 2014).

Le nombre de dossiers de rétablissement a légèrement baissé; leur nombre est passé à 15 en 2015 contre 17 en 2014.

L'année 2015 se caractérise par une augmentation très significative du nombre de dossiers de retraites : 111 en 2015 contre 86 en 2014. Par rapport aux principales catégories de dossiers vérifiés, les dossiers de retraite ont représenté toutefois cette année 2015 46 % des dossiers traités, contre 51 % en 2014.

Les dossiers de validation ont aussi nettement augmenté (79 en 2015 contre 28 en 2014). En proportion, ils représentent 32 % des actes de gestion pratiqués en 2015 (17 % en 2014).

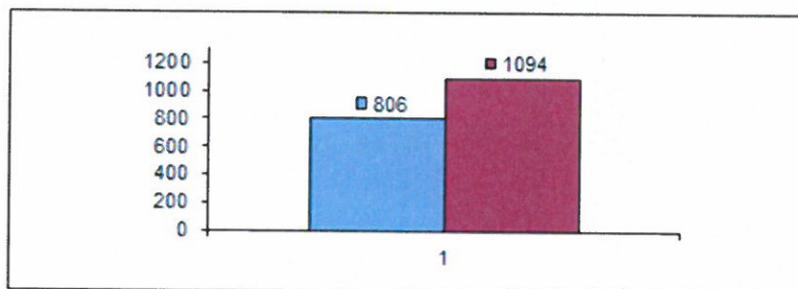
Le dispositif de validation de services est en extinction. La possibilité de faire valider les services de non titulaires a été supprimée pour les agents titularisés à compter du 2 janvier 2013.

L'arrêté ministériel du 21 août 2015, a fixé désormais des dates limites de transmission des dossiers de validation de services et des pièces complémentaires nécessaires à l'instruction de ces dossiers.

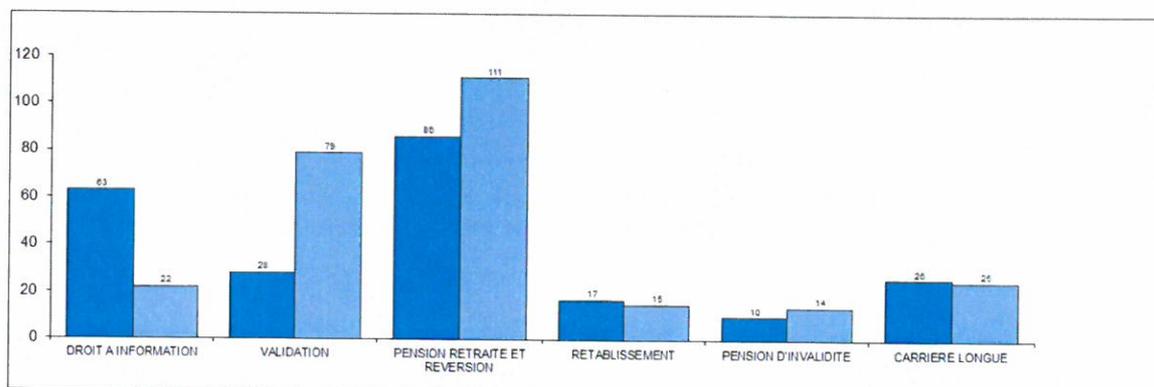
Le service Pensions a été invité en 2015 sur demande de la CNRACL à solder et à terminer les derniers dossiers de validation restant en cours dans les collectivités. Ceci peut expliquer la recrudescence des dossiers de validation en 2015.

### C.N.R.A.C.L. Rapport d'activités 2015

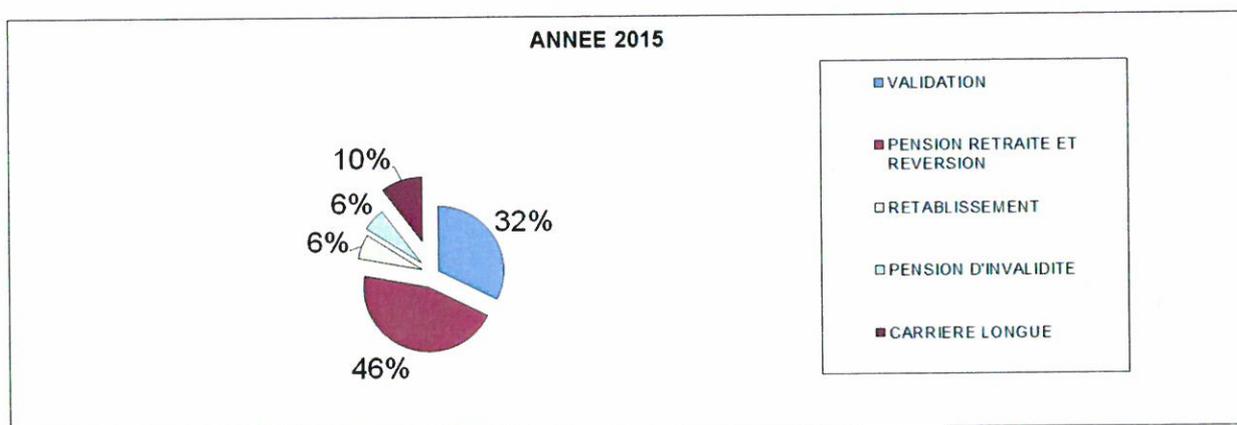
Courriers - année 2014 et 2015



Actes contrôlés / Progression par catégorie sur 2014 et 2015



## Dossiers vérifiés selon leur nature



### SERVICE PENSIONS

2015

1094 courriers (806 en 2014)

327 courriels (401 en 2014)

282 dossiers contrôlés

Principaux dossiers traités :

DIVERS	16
RETABLISSEMENT	15
DROIT A INFORMATION	22
PENSION D'INVALIDITE	14
CARRIERE LONGUE	25
PENSION RETRAITE ET REVERSION	111
VALIDATION	79

**TOTAL : 282**

## ➤ 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 des collectivités. Les quelques chiffres énoncés ci-dessous le démontrent.

- 736 agents (hors personnel du Centre de Gestion) ont fait l'objet d'au moins une fiche de paie en 2015 (contre 790 en 2014). La diminution est de 6,83 % sur la période.
- Le volume de conventions et prolongations signées avec les collectivités et établissements a diminué de 7,98 % entre 2014 et 2015, passant de 1 415 à 1 302 par an.
- Ces missions ont entraîné le calcul de 3 432 payes et d'autant de décomptes, contre 3 626 en 2014 (-5,34 % sur l'intervalle). L'on constate que suite aux contraintes budgétaires des collectivités utilisatrices la comparaison 2001/2015 de l'activité du service ne fait plus apparaître qu'une augmentation de + 193,13 % (passant de 1 777 à 3 432 feuilles de paie par an). Pour mémoire, la comparaison 2001/2009 faisait apparaître une augmentation de + 228,37 %.
- Les dépenses réelles s'élevaient à 4 745 253,68 € en 2015 à comparer à 5 185 624,77 € en 2014, correspondant à une diminution de 8,49 %.
- Les recettes quant à elles passent de 5 512 796,99 € en 2014 à 5 048 256,93 € en 2015 (- 8,42 %).
- Les frais administratifs facturés en 2015 par le Centre de Gestion s'élevant à 303 003,25 € diminuent de 7,38 % (327 172,22 € en 2014). Cette baisse a été signalée lors de l'approbation du compte administratif 2015.

On pourrait en déduire que sur la période considérée, le recours au service de Mise à Disposition a tendance à être un peu moins utilisé par les collectivités. Cependant, l'on a constaté que le recours à ce service portait sur des mises à disposition plus courtes (53 % des contrats sont passés pour une période de 0 à 3 mois).

Ces quelques chiffres confirment malgré tout que le service de Mise à Disposition répond toujours à un besoin réel, quelles que soient les collectivités utilisatrices.

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 2015, 26 agents ont été recrutés définitivement par les collectivités territoriales et établissements publics après avoir été mis à disposition par le Centre de Gestion.

## ➤ Service des Archives

63 collectivités ont fait appel aux services des archivistes intercommunales en 2015 : 52 communes et 11 EPCI.

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 : 108 pour Emmanuelle REMY-HARTMANN et 159 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.

Elles ont effectué durant l'année 15 visites d'évaluation.

8 ont été suivies de demandes d'intervention.

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 Comptabilité : dossiers période 1980-1990 ;
- Service Personnel : dossiers période 1990-2009 ;
- Service Bourse à l'emploi : dossiers période 1999-2009 ;
- Au total : 9,2 ml d'archives ont été éliminés + 98 ml d'archives électroniques, et 10,9 ml ajoutés au fonds définitif.

Enfin, Valérie BERNARD et Claudine STUDER-CARROT ont participé, en juin, au colloque des archivistes communaux et intercommunaux, à Limoges. Ainsi qu'à une journée d'étude de la section régionale de l'AAF, à Mulhouse.

Emmanuelle REMY-HARTMANN a suivi une formation de 3 jours, organisée par le SIAF à Paris, sur l'archivage numérique.

Valérie BERNARD a également suivi une formation de 2 jours, organisée par l'AAF à Paris, sur le records management.

#### ➤ Service de Protection Sociale

- a) Secrétariats du Comité médical départemental et de la Commission départementale de réforme pour la Fonction Publique Territoriale (FPT)

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2012, le Service Protection Sociale assure, pour les collectivités affiliées, le secrétariat de la Commission départementale de réforme.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, le Service Protection Sociale assure, pour les collectivités affiliées, le secrétariat du Comité médical départemental.

Pour faire suite à un avis du Conseil d'État du 23 octobre 2014 confirmant que les collectivités non affiliées ont la compétence pour exercer les missions de secrétariat du Comité médical et de la Commission de réforme pour leurs agents et la décision de la DDCSPP de ne plus exercer ces missions pour celles-ci, le Centre de Gestion s'est vu confié les secrétariats des deux instances pour la Ville de Colmar, la Ville de Mulhouse, Mulhouse Alsace Agglomération, le Conseil départemental du Haut-Rhin, le SDIS du Haut-Rhin et les agents de la Région employés dans le département.

Ainsi depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2015, le Centre de Gestion assure les secrétariats du Comité médical départemental et de la Commission départementale de réforme pour l'ensemble de la FPT du département.

Plusieurs réunions ont été organisées avec les services de l'État et les collectivités non affiliées pour le transfert des secrétariats au Centre de Gestion. Le service a été réorganisé et un agent a été recruté en appui.

Une nouvelle organisation a également été mise en place à la demande de la DDCSPP :

- le Comité médical départemental se réunit une fois par mois pour les agents de la FPT dans les locaux de la DDCSPP, les agents du Centre de Gestion se rendent sur place pour présenter les dossiers ;
- la Commission départementale de réforme se réunit une fois tous les deux mois (plus si nécessaire) au Centre de Gestion.

Les deux instances restent placées sous la présidence du Préfet qui, de ce fait, conserve les compétences de désignation des membres, et d'organisation des réunions.

#### Éléments chiffrés

Comité médical départemental				
		Collectivités affiliées obligatoirement	Collectivités non affiliées obligatoirement	Total
	Nombre de réunions	Nombre de dossiers	Nombre de dossiers	
2013		267		267
2014		293		293
2015	18	295	101	396

Commission départementale de réforme					
		Collectivités affiliées obligatoirement		Collectivités non affiliées obligatoirement	
	Nombre de réunions	Nombre de dossiers	Nombre d'avis formulés	Nombre de dossiers	Nombre d'avis formulés
01/09/2012	4	18	28		
2013	11	70	99		
2014	10	50	77		
2015	10	50	74		
01/09/2015 au 31/12/2015				46	63

Ce qui porte à 396 le nombre de dossiers passés en Comité médical départemental et 96 en Commission départementale de réforme pour la FPT.

Sachant qu'un dossier au Comité comporte au minimum 10 actes de gestion et qu'un dossier soumis à la Commission 12 actes de gestion, cela représente plus de 5 600 actes de gestion, ayant nécessité pour la plupart une analyse juridique des services.

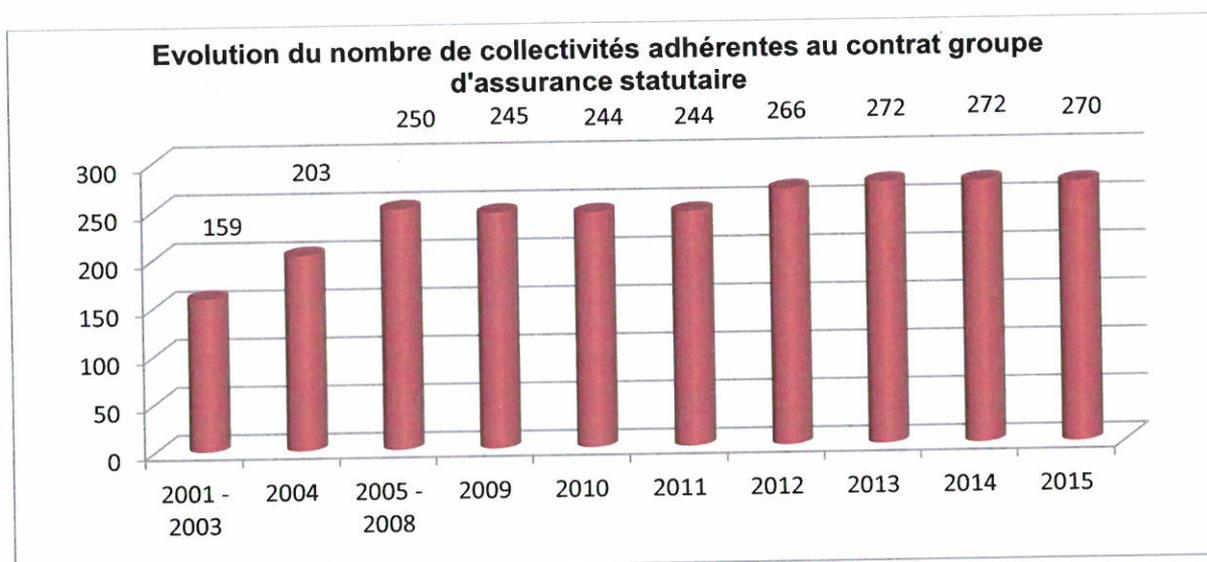
b) Mission handicap - Maintien dans l'Emploi

Le bilan d'activité complet de la Mission Handicap - Maintien dans l'Emploi a été soumis au Conseil d'Administration lors de la séance du 27 juin 2016 dans le cadre du bilan de la convention signée avec le FIPHFP. Il est joint en annexe.

c) Contrat groupe d'assurance statutaire

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, le contrat groupe d'assurance statutaire du Centre de Gestion comptait 270 collectivités :

- 248 collectivités (employant jusqu'à 30 agents CNRACL) ont signé avec la Société Hospitalière d'Assurances Mutuelles (SHAM), gestionnaire SOFAXIS
- 12 collectivités (employant plus de 30 agents CNRACL) ont signé avec la Société Hospitalière d'Assurances Mutuelles (SHAM), gestionnaire SOFAXIS
- 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 SOFAXIS,
- 3 collectivités (employant plus de 30 agents CNRACL) ont signé avec MF Prévoyance et Yvelin.



Le contrat groupe est arrivé à échéance au 31 décembre 2015.

L'activité du service consistait à organiser la mise en concurrence du contrat afin de proposer aux collectivités un nouveau contrat au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

d) Convention de participation pour la protection sociale complémentaire prévoyance

Pour mémoire, la convention de participation que le Centre de Gestion a négociée au bénéfice des collectivités et établissements publics du département qui le souhaitent a pris effet au 1<sup>er</sup> 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 SOFAXIS (anciennement Publiservices).

321 collectivités sont adhérentes à la convention pour un effectif au 31/12/2015 de 4 973 agents assurés (4 968 en 2014, 4 994 en 2013), à savoir un effectif plutôt stable compte tenu des départs en retraite et des nouvelles adhésions.

Sofaxis compte 2 904 actes de gestion pour 148 agents indemnisés et 278 sinistres déclarés.

Le contrat prévoit un bilan intermédiaire devant être réalisé au bout de la 3<sup>ème</sup> année d'exercice, un audit a été mandaté pour la réalisation de ce bilan permettant de faire le point sur l'équilibre du contrat.

# Bilan d'activité

Année 2015

Mission Handicap – Maintien dans l'Emploi



**Service Protection Sociale**  
**Centre de Gestion F.P.T. du Haut-Rhin**

**mai 2016**

## Préambule

---

Après la mise en œuvre d'un premier plan d'actions de 2010 à 2013 dans le cadre d'une convention de partenariat avec le FIPHFP, en faveur de la mise en œuvre d'une politique d'emploi, de recrutement, d'intégration et de maintien des personnes en situation de handicap au sein des collectivités et établissements territoriaux affiliés, le Centre de Gestion a signé avec le FIPHFP la deuxième convention triennale, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Cette convention a pour objet de définir les modalités de financement du plan d'actions du Centre de Gestion approuvé et soutenu par le FIPHFP conformément aux dispositions prévues par l'article 3 du décret n° 2006-501 modifié. Elle a permis d'engager, en 2015, des actions concrètes à destination des collectivités et des établissements publics affiliés.

Les actions qui découlent de la convention s'articulent autour de 5 principaux axes :

- ✓ Sensibiliser et informer les acteurs des collectivités à la question du handicap ;
- ✓ Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés ;
- ✓ Favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi ;
- ✓ Développer une expertise accessibilité ;
- ✓ Favoriser le recrutement d'apprentis dans les collectivités affiliées.

Ces actions sont mises en œuvre par la Mission Handicap – Maintien dans l'Emploi du Centre de Gestion.

# Bilan d'activité 2015

Axe 1 : sensibilisation, information et accompagnement des acteurs des collectivités à la question du handicap

## Les agents des collectivités

- Réunion de sensibilisation du collectif de travail d'une personne reconnue travailleur handicapé

La Mission Handicap – Maintien dans l'Emploi a organisé une réunion d'information et de sensibilisation à l'intention du collectif de travail d'une personne reconnue travailleur handicapé à la demande de celle-ci.

**5 personnes** y ont participé.

Cette réunion a eu lieu le 22 avril 2015, sur le lieu de travail de l'agent.

L'objet de cette réunion portait sur la sensibilisation du collectif de travail. Elle a été réalisée sous forme de table ronde pour privilégier les échanges, permettre à chacun d'exprimer son opinion et de rétablir un dialogue entre les agents.

Les thèmes suivants ont été abordés :

- ✓ Qu'est ce qu'on entend par « handicap » ?
- ✓ Qui peut être concerné ?
- ✓ Qu'est ce qu'une étude de poste ?
- ✓ Quelle est la démarche pour bénéficier d'un aménagement de poste dans le cadre des aides du FIPHFP ?

Au cours de la réunion, le document suivant a été remis aux participants :

- ✓ plaquette d'information « Conception et aménagement du poste de travail ».

## Information des élus et gestionnaires RH des collectivités

- Réunion générale d'information / Accompagnement des employeurs

Le Centre de Gestion a organisé une réunion générale d'information à l'intention de l'Association des Maires du Haut-Rhin. Une présentation des missions du service a été faite, plus particulièrement l'aide au recrutement et à l'insertion des personnes handicapées ainsi que les mesures d'accompagnement pour le maintien en emploi.

**80 personnes** y ont participé. Cette réunion a eu lieu le 14 mars 2015 à Issenheim.

- **Rencontre des collectivités soumises à l'obligation d'emploi**

**19 « gestionnaires » du handicap** de collectivités soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ont été rencontrés par le Centre de Gestion et Cap Emploi 68-67 dans le cadre du partenariat.

Ces rencontres, planifiées entre mai et octobre 2015, ont permis de :

- ✓ faire une sensibilisation au handicap ;
- ✓ faire un point sur leur obligation d'emploi ;
- ✓ présenter le dispositif « CUI-CAE-Emploi d'avenir » ;
- ✓ présenter le contrat d'apprentissage aménagé dans la Fonction Publique Territoriale ;
- ✓ faire un point sur les besoins en recrutement ;
- ✓ présenter les aides financières du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

- **Organisation d'une réunion d'information sur le handicap**

La Mission Handicap – Maintien dans l'Emploi a organisé en partenariat avec l'ADAPEI du Bas-Rhin, une réunion d'information à l'intention de toutes les collectivités territoriales affiliées au Centre de Gestion suite au recensement des besoins en matière de gestion des situations de handicap notamment dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat d'avenir.

**24 personnes** y ont participé. Cette réunion a eu lieu le 19 mai 2015 au Centre de Gestion à Colmar.

L'objet de cette réunion portait sur : « **l'information et la sensibilisation sur le handicap** ».

Cette réunion avait pour objectif d'aider les élus et responsables des ressources humaines à mieux comprendre le handicap, à dépasser les stéréotypes et faciliter l'intégration et l'encadrement des personnes en situation de handicap.

Les points suivants ont été abordés :

- ✓ le cadre réglementaire ;
- ✓ le partenariat entre le Centre de Gestion FPT du Haut-Rhin et le FIPHFP ;
- ✓ le plan d'actions du Centre de Gestion en matière de politique handicap ;
- ✓ le contrat d'apprentissage aménagé pour les personnes en situation de handicap ;
- ✓ les différents types de handicaps ;
- ✓ les mesures d'accompagnement.

Lors de la réunion, les documents suivants ont été remis aux participants :

- ✓ la plaquette du service ;
- ✓ la plaquette de sensibilisation « Accueil d'un apprenti en situation de handicap » ;
- ✓ la plaquette d'information « Inciter un agent à faire reconnaître son handicap ».

- Présentation en réunion communautaire de la Mission Handicap – Maintien dans l'Emploi

Le service a sollicité les communautés de communes pour une intervention en conseil communautaire sur le champ de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Entre octobre et décembre 2015, **3 présentations** ont été organisées :

- ✓ à la Communauté de Communes de la Vallée de Kaysersberg le 5 novembre 2015 ;
- ✓ à la Communauté de Communes de l'Essor du Rhin le 30 novembre 2015 ;
- ✓ à la Communauté de Communes de la Porte du Sundgau le 7 décembre 2015.

Les points suivants ont été développés :

- présentation de la mission handicap ;
- présentation des aides du FIPHFP en lien avec le maintien dans l'emploi, le recrutement et l'accessibilité.

Au total, **43 élus** ont assisté à ces présentations.

Lors de ces interventions, les documents suivants ont été remis aux personnes présentes :

- ✓ la plaquette du service ;
- ✓ la plaquette d'information « Conception et aménagement du poste de travail » ;
- ✓ la plaquette d'information « Accessibilité des locaux professionnels » ;
- ✓ la plaquette d'information « Accueil d'un apprenti en situation de handicap ».

### Réalisation de supports de communication

- Articles du « Point info »

La Mission Handicap – Maintien dans l'Emploi publie mensuellement une information sur le handicap ou sur l'actualité du FIPHFP dans le « Point Info », journal du Centre de Gestion du Haut-Rhin.

En 2015, **17 informations** ont été publiées et diffusées à toutes les collectivités affiliées portant sur les sujets suivants :

- ✓ 18<sup>ème</sup> semaine pour l'emploi des personnes handicapées : bilan de « un jour, un métier en action » ;
- ✓ L'apprentissage : un mode d'intégration d'une personne handicapée ;
- ✓ Financements du FIPHFP : modifications du 1<sup>er</sup> janvier 2015 ;
- ✓ Signature Handi-Pacte Fonction Publique Alsace ;
- ✓ Enquête Handitorial : taux de retour ;
- ✓ Les aides du FIPHFP pour un reclassement ou une reconversion professionnelle ;
- ✓ Ouverture des aides du FIPHFP aux personnes en situation de handicap réalisant leur service civique ;
- ✓ Campagne 2015 de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) ;
- ✓ Déclaration (DOETH) au FIPHFP : rappel des principes ;
- ✓ Réunion d'information et de sensibilisation sur le handicap ;
- ✓ Développement de l'apprentissage des personnes handicapées ;

- ✓ Aides du FIPHFP : accessibilité des locaux professionnels ;
- ✓ Les aides du FIPHFP pour la formation au handicap des personnels ;
- ✓ Action d'information et de sensibilisation ;
- ✓ Enquête Handitorial ;
- ✓ 19<sup>ème</sup> semaine pour l'emploi des personnes handicapées ;
- ✓ Recrutement d'un travailleur handicapé.

- Réalisation de plaquettes d'information et de sensibilisation

En 2015, à l'aide du document « Règles européennes pour une information facile à lire et à comprendre » rédigé en 2009 par l'UNAPEI, l'ensemble des **8 plaquettes** a été modifié dans le but de les rendre plus accessibles. Par ailleurs, la plaquette accessibilité a été mise à jour pour correspondre à l'actualité réglementaire (dépôt des AD'AP) et du FIPHFP.

Ces plaquettes sont les suivantes :

- ✓ Pôle Handicap – Maintien dans l'Emploi ;
- ✓ Qu'est-ce que l'ergonomie ? ;
- ✓ Conception / Aménagement de poste de travail ;
- ✓ Garder contact avec un agent absent, préparer son retour ;
- ✓ L'accessibilité des locaux professionnels ;
- ✓ Inciter un agent à faire reconnaître son handicap ;
- ✓ Accéder à la Fonction Publique Territoriale si vous êtes travailleur handicapé ;
- ✓ L'accueil d'un apprenti en situation de handicap.

Par ailleurs, **8 nouvelles plaquettes** d'information et de sensibilisation ont également été élaborées :

- ✓ Sensibilisation à l'accueil et à l'information des personnes handicapées ;
- ✓ Le handicap moteur ;
- ✓ Le handicap visuel ;
- ✓ Le handicap auditif ;
- ✓ Le handicap mental ;
- ✓ Le handicap psychique ;
- ✓ Les maladies invalidantes ;
- ✓ ainsi qu'un livret, « Pour une intégration réussie ».

- Réalisation de fiches « ergopratiques »

La Mission Handicap – Maintien dans l'Emploi a élaboré et publié **1 fiche « ergopratique »** :

- ✓ « Mise en propreté des locaux : modernisation des outils de travail ».

Cette fiche a été diffusée par le biais du « Point info » du Centre de Gestion à l'ensemble des collectivités. En outre, **390 assistants de prévention ainsi que les médecins de prévention** ont également été destinataires d'un exemplaire numérique de cette fiche.

### Accompagnement des élus et gestionnaires RH

- Saisie des demandes d'aide

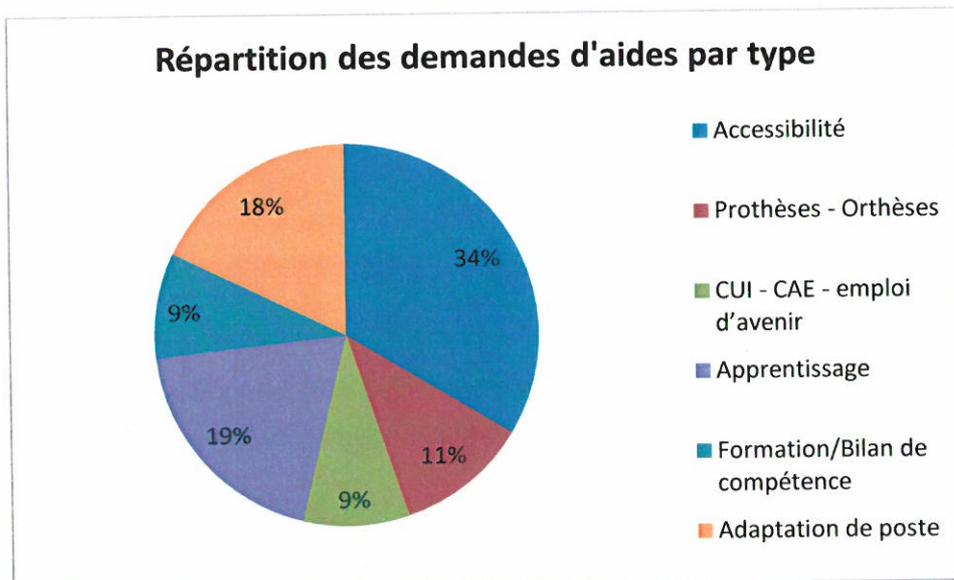
En 2015, le Centre de Gestion a accompagné **38 collectivités** dans le montage et la saisie en ligne de demandes d'aide auprès du FIPHFP. **447 777,21 € ont été accordés** au titre des aides du FIPHFP, pour mémoire **456 499,95 €** en 2014.

#### État des demandes d'aides réalisées en 2015

Type d'aide	Nombre de collectivités bénéficiaires	Nombre de demandes par type d'aide	Montant demandé	Montant accordé
Accessibilité	12	13	554 931,42 €	334 576,49 €
Prothèses - Orthèses	3	4	9 266,47 €	5 675,69 €
CUI - CAE - emploi d'avenir	4	6	18 004,00 €	12 488,40 €
Apprentissage	5	13	65 414,57 €	44 273,20 €
Formation/Bilan de compétence	5	6	14 084,64 €	12 651,16 €
Adaptation de poste	9	12	48 261,66 €	38 112,27 €
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>54</b>	<b>709 962,26 €</b>	<b>447 777,21 €</b>

**54 demandes** d'aides ont été saisies.

**45** ont abouti, **3 classées sans suites** (pièces justificatives non fournies par la collectivité), **6 annulées** dont **1 resaisie** en 2015, **1 rejetée**, puis resaisie.



○ **Enquête nationale « Handitorial »**

Le Centre de Gestion du Haut-Rhin a participé à la campagne annuelle de collecte de données relatives à l'emploi des personnes handicapées permettant d'alimenter l'Observatoire National du Handicap et de l'Inaptitude dans la Fonction Publique.

L'enquête a été réalisée en ligne sur le site internet [www.handitorial.fr](http://www.handitorial.fr) et a permis de collecter des données de 2014 fiables et anonymes relatives aux travailleurs handicapés et plus largement aux Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) présents dans toutes les collectivités (y compris celles qui emploient moins de 20 salariés en équivalent temps plein, méconnues jusque-là). L'enquête vise également le champ de l'inaptitude sous toutes ses formes et conséquences (personnes faisant l'objet d'un avis d'inaptitude et personne ayant bénéficié de mesures consécutives à leur inaptitude, aménagements de poste ou des conditions de travail, changements d'affectation, reclassements, etc.).

Le Centre de Gestion a lancé la campagne le 23 juillet 2015. Elle a été clôturée le 15 décembre 2015 :

- ✓ **653 collectivités**, y compris les non affiliées, ont été sollicitées pour participer à l'enquête ;
- ✓ **5 relances** par mail ont été effectuées par le référent handicap les 10/09/2014, 01/10/2014 et 15/10/2014. Ces relances ont concernées environ 420 collectivités territoriales et établissements publics ;
- ✓ **26 collectivités** ont rencontré des difficultés durant l'enquête et ont bénéficié d'un accompagnement technique du Centre de Gestion ;

- ✓ **331 collectivités locales et établissements publics (dont 3 non affiliées)** ont répondu à l'enquête sur un total de 653, soit un **taux de retour de 50,5 %**.
- **Pacte pour l'emploi des personnes handicapées dans les fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière en Alsace (Handi-Pacte)**

Le Centre de Gestion du Haut-Rhin s'est associé en 2014 au comité des employeurs publics pour signer un « pacte pour l'emploi des personnes handicapées dans les fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière » en Alsace dit « Handi-Pacte » et représente les collectivités territoriales et établissements publics qui lui sont affiliés et marque ainsi l'engagement de tous sur le champ du handicap.

En 2015, dans ce cadre, la Mission Handicap – Maintien dans l'Emploi a participé à **5 réunions d'information et groupes de travail thématiques** :

- ✓ le 21 avril 2015 à la Préfecture de Strasbourg – mise en place d'une bourse en ligne d'apprentissage, de stages et de jobs d'été ;
- ✓ le 21 mai 2015 au Conseil Départemental à Colmar – groupe de travail « Apprentissage » ;
- ✓ le 26 juin 2015 à l'Université de Strasbourg – actualités du FIPHFP – présentation de la démarche RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) – situation de l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique – échanges de pratiques autour de la reconversion professionnelle ;
- ✓ le 22 septembre 2015 à la Préfecture de Strasbourg – groupes de travail « Apprentissage » et « Kit de communication » ;
- ✓ le 5 novembre 2015 au Conseil Départemental à Colmar – Echanges de pratiques autour de la reconversion professionnelle – groupe de travail « Kit de communication – les agents potentiellement Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi ».

Organisés sous forme d'ateliers, les groupes de travail avaient pour objectif de favoriser le partage des bonnes pratiques, de créer une dynamique d'échange entre les participants sur le handicap, et de créer des outils de sensibilisation à destination des employeurs publics.

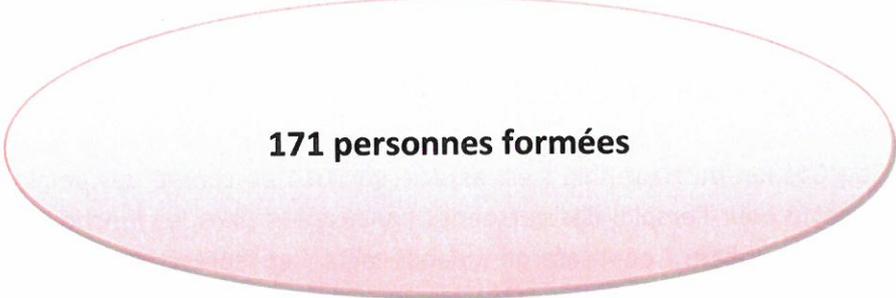
Ces journées ont également permis de partager les freins et les difficultés rencontrées dans le déploiement des dispositifs liés au handicap. Elle a également donné l'occasion aux participants de mutualiser leurs bonnes pratiques et de capitaliser sur les idées innovantes afin d'améliorer au sein de leur structure les méthodes de travail en matière d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Au terme des travaux de 2015, 4 plaquettes de sensibilisation sur le thème « Communiquer sur le handicap » ont été réalisées avec les correspondants handicap des régions Alsace, Bourgogne et Franche-Comté.

Chaque plaquette correspond à une cible :

- le collectif de travail ;
- les agents déjà en situation de handicap ;
- les agents potentiellement bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- l'encadrement.

L'objectif de ce kit de communication est de faire passer des messages clés à chacune des cibles identifiées et de briser certaines idées reçues autour du handicap.



**171 personnes formées**

#### Axe 2 : Favoriser le recrutement des personnes handicapées dans la Fonction Publique Territoriale

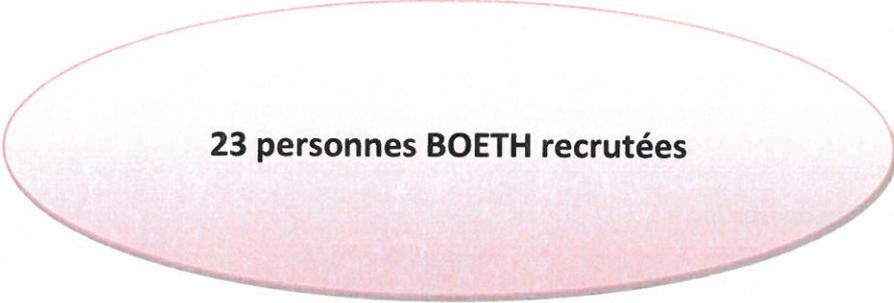
Afin de favoriser le recrutement et l'intégration des personnes handicapées dans les collectivités, le Centre de Gestion a signé un partenariat avec **CAP EMPLOI 68-67** dans le cadre de la convention FIPHFP qui a fixé un objectif triennal de recrutement de 94 personnes dans les collectivités affiliées.

Pour atteindre cet objectif :

- ✓ **16 collectivités soumises à l'obligation d'emploi** ont été rencontrées et sensibilisées en 2015 ;
- ✓ **9 ateliers** « Fonction Publique » ont été organisés par Cap Emploi 68-67, auxquels ont participé **66 demandeurs d'emploi en situation de handicap** suivis par Cap Emploi. Ces ateliers ont permis d'apporter une information relative à l'emploi territorial et aux métiers de la Fonction Publique Territoriale ;
- ✓ **5 demandeurs d'emploi en situation de handicap** ont fait l'objet d'une mise en relation avec Cap Emploi après avoir contacté le Centre de Gestion afin qu'ils bénéficient d'un suivi dans leur recherche d'emploi dans la Fonction Publique Territoriale ;
- ✓ **2 demandeurs d'emploi en situation de handicap** ont été reçus par le Chargé de mission handicap afin d'apporter des informations sur l'emploi territorial ;
- ✓ le Centre de Gestion était présent à **2 forums** « Handicap et Emploi, nouveaux métiers, nouveaux horizons » à Colmar et à Mulhouse dans le cadre de la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées du 16 au 22 novembre 2015. Près de **170 personnes handicapées** ont participé au forum de Colmar, **212** au forum de Mulhouse ;
- ✓ le Centre de Gestion a relayé auprès des collectivités « un jour, un métier en action ». **12 personnes** y ont été accueillies dont 2 au Centre de Gestion.

En termes de résultats, **23 travailleurs handicapés ont été recrutés en 2015** dans les collectivités territoriales et établissements publics affiliés au Centre de Gestion du Haut-Rhin :

- ✓ 13 CUI-CAE
- ✓ 1 Emploi d'Avenir
- ✓ 3 Mises à Disposition
- ✓ 4 CDD
- ✓ 1 CDI
- ✓ 1 Stagiaire art.38



**23 personnes BOETH recrutées**

Axe 3 : Favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi

**26 études ergonomiques** destinées à faciliter le maintien dans l'emploi d'agents ayant des restrictions médicales ont été réalisées.

Ces études ont été mises en place sur la base d'avis d'inaptitude établis par les médecins de prévention, par la Commission départementale de réforme ou par le Comité médical départemental.



**26 dossiers de maintien dans l'emploi**

Axe 4 : Développer une expertise accessibilité

- ✓ **1 personne de la Mission Handicap – Maintien dans l'Emploi** a assisté à une journée technique de l'APAVE « Accessibilité des ERP - les AD'AP (Agendas d'accessibilité programmée) », qui s'est déroulée le 18 juin 2015 de 8h30 à 17h00, au Centre d'accueil de Valpré, situé à l'adresse suivante : 1 chemin de Chalin, 69131 ECULLY.

- ✓ **12 collectivités** dont le **Centre de Gestion** ont été accompagnées pour le montage d'un dossier de demande de financement en matière de mise en accessibilité des locaux professionnels.

**12 collectivités accompagnées  
pour un montant d'aides de  
334 576,49 €**

**Axe 5 : Favoriser le recrutement d'apprentis dans les collectivités affiliées**

Afin de développer l'apprentissage des personnes en situation de handicap dans les collectivités affiliées, le Centre de Gestion a :

- ✓ communiqué auprès de **43 élus** sur le recrutement d'apprentis handicapés et les dispositifs financiers associés lors d'interventions en conseil communautaire ;
- ✓ informé **19 gestionnaires** sur le contrat d'apprentissage aménagé et les dispositifs financiers associés lors des visites de sensibilisation ;
- ✓ accompagné **5 collectivités** affiliées dans le montage des dossiers de demandes de financements auprès du FIPHP pour la mise en place d'un contrat d'apprentissage ;

En matière de recrutement d'apprentis en situation de handicap, **2 contrats d'apprentissage** ont été signés en 2015 et portés à la connaissance du service.

**2 recrutements d'apprentis BOETH**

Le service est régulièrement sollicité pour apporter des réponses aux questions liées à l'application des contrats ainsi que pour la mise en place de la participation à la complémentaire prévoyance dans des collectivités qui ne l'avaient pas encore fait.

### ➤ Prévention des Risques Professionnels

#### **Convention de partenariat avec le Fonds National de Prévention (FNP)**

Le 1<sup>er</sup> décembre 2013, le Centre de Gestion du Haut-Rhin a signé une convention de partenariat avec le FNP pour une durée de 3 ans qui comprend trois axes de travail.

Pour répondre aux objectifs fixés par la convention, le Centre de Gestion a effectué les actions suivantes au titre :

- de l'axe n° 1 : Information et communication sur la prévention des risques professionnels
  - Organisation d'un colloque les mardi 03 novembre 2015 et vendredi 13 novembre 2015 intitulé « Les Risques Psychosociaux : des risques professionnels avérés » auxquels ont assisté près de 200 personnes en partenariat avec la CARSAT Alsace-Moselle et le FNP ;
  - Diffusion de l'information provenant du FNP (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. : qualité de vie au travail en partenariat avec le CNFPT).
- de l'axe n° 2 : Animation d'un réseau
  - Animation de 4 réunions « réseau des Assistants de Prévention Grandes collectivités » (exemple de thème : les fiches de sécurité machines).
- de l'axe n° 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 112 réunions de lancement ;
  - validé 115 documents uniques d'évaluation des risques professionnels dont 114 restitués ;
  - participé à 115 réunions de restitution.

Afin de permettre d'atteindre les objectifs fixés par le marché de façon sereine, le renforcement de l'effectif du service Prévention des risques a été prolongé temporairement par deux techniciens et une ressource administrative.

#### **Système optionnel**

Au-delà de la convention socle signée avec le FNP, le Centre de Gestion a la possibilité de souscrire à des options financées à hauteur de 25 000 € sur 3 ans.

À ce titre, une réflexion a été engagée concernant l'outil Prorisq. Ce logiciel de gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles mis gratuitement à disposition des collectivités et établissements publics permet de centraliser et d'exploiter les données en vue de l'établissement du RASSCT et de diverses statistiques pour une meilleure prévention. Il s'agit d'une option obligatoire en vue d'obtenir un soutien financier pour la démarche d'accompagnement des collectivités et établissements publics qui sera proposée en matière de prévention des risques psychosociaux.

Cette réflexion avait pour objet de déterminer les conditions de collecte des données, les modalités d'alimentation du logiciel et les ressources nécessaires pour son utilisation.

#### **Mission d'inspection**

En 2015, 4 conventions d'inspection ont été signées avec les collectivités suivantes :

- Mairie d'Ammerschwihl (2<sup>ème</sup> convention) ;
- Mairie de Steinbrunn-le-Haut (1<sup>ère</sup> convention) ;
- Mairie de Wittelsheim (1<sup>ère</sup> convention) ;
- Mairie de Zimmerbach (1<sup>ère</sup> convention).

Le volume de travail estimé est de 6 jours de terrain et 21 jours de rédaction de rapport.

Depuis le début du dispositif proposé par le Centre de Gestion, 112 conventions ont été signées.

En 2015, les visites de prévention et d'inspection ont été suspendues en raison de la surcharge de travail liée à la réalisation et au suivi du document unique auprès des collectivités ayant adhéré au groupement de commandes. De ce fait, la mission d'inspection ne présente pas de recettes pour l'année 2015.

### **Enquêtes après accident du travail**

Le Comité Technique - compétences CHSCT / service Prévention des risques professionnels a réalisé deux enquêtes après accident du travail pour les événements suivants :

- le mardi 05 mai 2015 à la Commune de Dannemarie : accident de service d'un adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe avec un tracteur tondeuse (fracture ouverte/section du majeur de la main droite entre la 2<sup>ème</sup> et la 3<sup>ème</sup> phalange, contusion à l'annulaire).
- le lundi 09 novembre 2015 à la Commune de Luemschwiller : accident de service d'un adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe avec une tronçonneuse (plaie au niveau de la face antérieure de la jambe gauche avec effraction de la corticale antérieure du tibia).

Les préconisations concernant la Commune de Dannemarie sont les suivantes, à savoir :

- la finalisation du Document Unique ;
- la mise en place ou le renouvellement des formations (conduite à la sécurité, utilisation de la tondeuse, autorisation de conduite)
- l'établissement de fiches de données de sécurité machines et/ou fiches de sécurité au poste, l'immatriculation du tracteur.

La Commune de Luemschwiller a reçu les recommandations suivantes :

- une inspection préalable en vue de déterminer les méthodes de travail et les équipements de travail appropriés ;
- la formation à la sécurité et à l'équipement de travail (tronçonneuse) ;
- la mise en place d'un règlement intérieur hygiène et sécurité ;
- le port des EPI ;
- la mise à disposition de trousse de premiers secours dans les véhicules de service lors de chantiers mobiles.

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

En 2015, 110 accidents du travail dont 9 accidents de trajet ont été déclarés pour un effectif estimé à 3 559 agents rattachés au Comité Technique placé auprès du Centre de Gestion.

Il est à noter que :

- la durée moyenne d'un arrêt pour accident de service est de 23,9 jours. Ce chiffre est en baisse depuis 2009 ;
- la durée moyenne d'un arrêt pour accident de trajet est de 72,6 jours. Cette moyenne augmente depuis 2011.

### **Diffusion de documents et d'informations**

En 2015, quatre circulaires sur les thèmes des risques et activités professionnels ainsi que de l'organisation de la prévention ont été transmises aux collectivités et quatorze circulaires ont été mises à jour.

Dans le cadre du suivi des accidents du travail, une fiche « Ça n'arrive pas qu'aux autres » a été rédigée sur le thème suivant : « Circuler à vélo : quelques conseils de sécurité » et diffusée en juillet 2015. Une fiche ergopraticque intitulée « Mise en propreté des locaux : modernisation des outils de travail » a également été émise. En plus des circulaires, sept articles ont été publiés dans les Points Info.

## **Nominations et formations des Assistants de Prévention (AP)**

23 collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion ont nommé 24 AP.  
Deux collectivités ayant leur propre CHSCT nous ont fait part de la nomination d'un AP.  
13 AP ont suivi la formation préalable à leur prise de fonctions.

## **Animation du réseau des Assistants de Prévention (AP)**

Pour rappel, le réseau des Assistants de Prévention permet à chaque AP de chaque collectivité de participer ou non aux 3 actions suivantes :

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

En ce qui concerne les courriels relatifs à la prévention, 11 lettres d'information mensuelles ont été envoyées.  
En date du 31 décembre 2015, 247 AP sont abonnés à la lettre.

L'annuaire AP, disponible dans l'espace "abonnés" du site internet du Centre de Gestion, compte 226 inscrits.

Enfin, en date du 31 décembre 2015, 108 AP de 100 collectivités et établissements publics ont souhaité participer aux groupes de réflexion.

5 groupes de réflexion appelés « petites collectivités » se sont réunis deux fois en 2015 et ont travaillé sur le thème de « la prévention du risque incendie ». Cette thématique a été traitée sur les deux séances et a permis à l'Assistant de Prévention de recenser les moyens devant être mis en œuvre pour prévenir ce risque et de s'assurer que toutes les obligations en la matière soient respectées.

Les membres du groupe réseau dénommé « grandes collectivités » se sont réunis quatre fois en 2015 et ont travaillé sur les thématiques suivantes :

- « les fiches de sécurité machines » : ce thème a permis aux Assistants de Prévention d'avoir à disposition un guide d'aide à la rédaction des fiches de sécurité machines ainsi que des modèles de fiche de sécurité machine pour quelques équipements utilisés de façon régulière au sein de leurs collectivités,
- « l'intervention d'entreprises extérieures » : ce thème a permis aux Assistants de Prévention d'élaborer une trame commune de plan de prévention, la création d'une annexe listant des risques d'interférences et leurs moyens de prévention associés.

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 ».

## **Le réseau des Assistants de Prévention « Grandes collectivités » primé au concours de sécurité 2015 organisé par la Carsat Alsace-Moselle**

Dans le cadre de sa mission de promotion et de coordination de la prévention des risques professionnels, la Carsat Alsace-Moselle organise annuellement un concours de sécurité. Ce concours s'adresse à l'ensemble des acteurs individuels ou collectifs dont l'engagement en faveur de la prévention est exemplaire.

À ce titre, le Centre de Gestion du Haut-Rhin a souhaité participer à ce concours en présentant « La procédure d'accueil Santé et Sécurité au Travail des nouveaux arrivants » élaborée avec le groupe réseau des AP « Grandes collectivités ».

Deux documents ont été rédigés, à savoir une procédure d'accueil « Santé et Sécurité au Travail des nouveaux arrivants » et une attestation d'accueil « Santé et Sécurité d'un nouvel arrivant ».

La Carsat ayant primé le dossier, une cérémonie de remise officielle a eu lieu le jeudi 03 décembre 2015 à Strasbourg. Une distinction monétaire de 150 € a ainsi été allouée de même que la remise d'un diplôme honorant le travail réalisé par le réseau AP du groupe « Grandes collectivités ».

Sur décision du Conseil d'Administration du Centre de Gestion du Haut-Rhin et en accord avec le groupe de travail, la récompense financière a été remise à l'ADAPEI (Association de Parents et Amis de Personnes Handicapées mentales).

L'ensemble des documents produits par le groupe réseau des AP « Grandes collectivités » est téléchargeable sur le site internet du Centre de Gestion du Haut-Rhin (espace abonnés).

### **Lettre de cadrage des Assistants de Prévention**

Le décret n° 85-603 modifié impose qu'une lettre de cadrage soit élaborée par l'autorité territoriale afin de formaliser les missions des Assistants et Conseillers de Prévention.

En 2015, 17 lettres de cadrage ont été analysées par le service Prévention des risques professionnels.

### **Comité Technique**

Le Comité Technique s'est réuni trois fois.

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

Concernant les compétences CHSCT, le service assure 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.

### **Formation des membres représentants du CHSCT**

Comme prévu par la réglementation, une formation de 5 jours a été dispensée aux membres représentants du personnel. Cette action concernait plus particulièrement l'identification des rôles et des missions des membres du CHSCT et la contribution à la promotion de la prévention des risques professionnels.

En outre, deux journées supplémentaires de formation relative à la prévention des risques psychosociaux leur ont été dispensées.

### **Plans de formation et accueil des apprentis**

En 2015, le service a étudié 6 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 3 demandes d'accueil d'apprenti par les collectivités.

### **Règlement intérieur hygiène et sécurité**

En 2015, 2 collectivités ont adopté le règlement intérieur hygiène et sécurité proposé par le Comité Technique et en ont informé le Centre de Gestion.

### **Rapport 2015 de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (RASSCT)**

Pour la quatrième 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'ANDCDG.

Pour l'année 2015, le Centre de Gestion a réalisé cette synthèse à partir des données transmises par 169 collectivités et établissements publics (affiliés et non affiliés) de notre département. Cela représente un taux de retour de 32 %. La synthèse de ces rapports couvre un effectif de 8 536 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 (CSFPT).

## **Risques psychosociaux**

Dès juin 2015, le Centre de Gestion a engagé une réflexion sur un dispositif d'accompagnement des collectivités territoriales et établissements publics pour la réalisation du diagnostic des risques psychosociaux et l'élaboration d'un plan de prévention. À l'instar de ce qui a été réalisé pour le document unique, la constitution d'un groupement de commandes et la passation d'un marché ont été envisagées. Pour ce faire, les Centres de Gestion du Haut-Rhin et du Bas-Rhin se sont associés pour travailler avec une Assistance à Maîtrise d'Ouvrage, à savoir ACTAL (Action pour les Conditions de Travail en Alsace).

Une réunion préalable a permis de définir et planifier la démarche. Ainsi, un Comité de pilotage a été constitué afin de construire le cahier des charges et valider le calendrier à respecter par le prestataire.

Dans un premier temps, ACTAL a repéré les pratiques et évalué les besoins auprès d'un échantillon de 3 collectivités. Puis, un questionnaire d'évaluation des besoins a été envoyé à l'ensemble des collectivités et établissements publics.

Les résultats de ce questionnaire ont permis la rédaction d'un Cahier des Clauses Techniques Particulières définissant les étapes d'intervention du prestataire, la méthodologie, les outils utilisés, le rôle et l'intervention du Centre de Gestion, la grille d'évaluation des candidats.

## **Effectifs du service**

Monsieur Thomas HIHN, technicien, a intégré le Bataillon des Marins Pompiers de Marseille et de ce fait a cessé ses fonctions au sein du service Prévention des risques professionnels fin octobre 2015. Madame Estelle UHRIG, Monsieur Franck MOUGEL et Madame Virginie FAVRY-FRANTZ ont pallié à son absence en vue d'atteindre les objectifs liés au marché du Document Unique finalisé le 15 décembre 2015. De même, les contrats de Mesdames Marine BISCHOFF et Marine WINTERHALTER (techniciens) ainsi que de Madame Marie-Camille GAVILLON (adjoint administratif) ont été prolongés sur toute l'année 2015.

### **➤ 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, Magistrate ;
- 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, est 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.

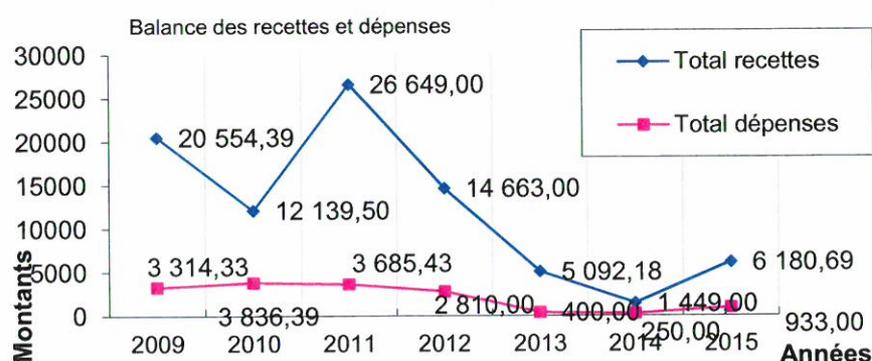
Toutefois, on constate une stagnation des ventes pour toutes les publications.

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. Le tarif des publications a été revalorisé en 2015. 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

Afin d'anticiper les besoins, d'aider à la prise de décision et d'assurer la mission d'information et de conseil dévolue aux CDG auprès des collectivités, le service documentation assure la veille relative aux ressources humaines de la FPT (statut de la FPT, santé au travail, protection sociale), ainsi qu'à l'actualité des collectivités du Haut-Rhin.

## L'activité 2015

- ✓ Afin de répondre aux besoins des services et pour améliorer l'accès aux technologies et la pratique de recherche électronique, le CDG s'abonne à la nouvelle version de la base de données juridique *Lexis360 secteur public*, éditée par Lexisnexis.
  - ✓ Dans le cadre de la collaboration avec les services juridique et gestion des carrières, la transmission des informations est réorganisée et ciblée vers le service juridique.
  - ✓ L'année 2015 a engendré une surcharge de travail :
    1. Notamment avec la participation active des deux agents du service au projet *Ensemble pour un accueil de qualité*.
    2. D'autre part, l'actualité des collectivités dans le cadre de la loi NOTRe du 7 août 2015, particulièrement avec la nouvelle carte de l'intercommunalité et les fusions, s'est démultipliée et a engendré un traitement plus long des informations. Ainsi, afin que le panorama de presse reflète l'intégralité des actualités des collectivités du territoire, soulignant la proximité du CDG68 avec les élus et les agents, la veille s'effectue désormais sur l'ensemble des éditions locales.
- Afin de pouvoir continuer à exercer ses missions principales, le service met en suspens le projet de bibliothèque numérique sur le site Internet.

## Les chiffres pour 2015

### LES PRODUITS DOCUMENTAIRES

- ✓ 51 panoramas de presse locale (*L'Alsace* et les *DNA*) sur support électronique.
- ✓ *Point Info* : participation aux 11 éditions annuelles.
- ✓ Site Internet : 4 mises à jour de la rubrique : *Derniers textes parus*.
- ✓ Une centaine de recherches documentaires spécifiques (demandes internes et externes).

### LES DIFFUSIONS D'INFOS

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

### LA GESTION COURANTE

- ✓ Gestion et traitement 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.

Le Conseil prend acte.

Pour extrait conforme,  
Colmar, le 06 octobre 2016

Pour le Président,  
Le Vice-Président

Lucien MULLER  
Maire de WETTOLSHEIM

