

- 6 OCT. 2017

➤ **Les statistiques des agents gérés en 2016**

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 au 31/12/2016**

Elles sont :

Collectivités	608
Collectivités affiliées	602
Collectivités non affiliées	6
<b>Détail</b>	
SDIS	1
CDGFPT	1
Communes	355
CCAS	5
Communauté d'agglomération	2
Communauté de communes	13
SIVOM	18
SIVU	140
Syndicat mixte	61
OPH	5
AUTRES	1
<b>Total</b>	<b>602</b>

## Les agents

Au 31 décembre 2016, la situation est la suivante :

Nombre Total d'Agents	7056
Femmes	4273
Hommes	2783
Total	7056
Titulaires	6563
Non titulaires	493
Total	7056
Catégorie A	540
Catégorie B	970
Catégorie C	5546
Total	7056

On constatera toutefois une érosion ou un net tassement du nombre d'agents non titulaires qui ne représentent plus que 6,99 %.

### Les catégories hiérarchiques

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

- Les agents de catégorie A au nombre de 540 représentent 7,65 %
- Les agents de catégorie B au nombre de 970 représentent 13,75 %
- Les agents de catégorie C au nombre de 5546 représentent 78,6 %

### Les filières

La répartition ne déroge pas aux années antérieures : la filière technique est toujours de loin la plus nombreuse et compte 3280 agents (46,49 %), suivie de la filière administrative qui compte 1977 agents (28,02 %). S'agissant de la filière Sanitaire et Sociale, cette dernière est en constante évolution et compte 701 agents (9,93 %). Les autres filières au nombre de 1098 agents (15,56 %) enregistrent une légère baisse.

➤ **Gestion administrative**

L'affranchissement en 2016 s'élève à 38 875,91 € pour 35 715 plis.

MOIS	PLIS	MONTANT en €
Janvier	3 271	3 859,22 €
Février	4 141	4 927,08 €
Mars	2 995	3 232,73 €
Avril	2 424	2 623,93 €
Mai	2 390	2 621,06 €
Juin	3 345	3 364,17 €
Juillet	4 205	5 340,26 €
Août	1 454	1 637,24 €
Septembre	2 214	2 457,83 €
Octobre	2 715	2 900,50 €
Novembre	2 101	2 253,23 €
Décembre	4 460	3 658,66 €
<b>TOTAL :</b>	<b>35 715</b>	<b>38 875,91</b>

## Concours

Le Centre de Gestion du Haut-Rhin a présenté dans son calendrier l'ensemble des grades accessibles par voie de concours. 17 opérations étaient programmées pour l'année 2016 conformément au calendrier national.

Quelques concours (Infirmier, Technicien paramédical Cadre de santé, Directeur de police municipale) 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 de l'interrégion Grand Est. Les concours suivants ont ainsi été organisés :

- Attaché Territorial,
- Cadre de Santé Territorial de 2<sup>nd</sup>e classe,
- Puéricultrice Territoriale Cadre de Santé,
- Infirmier Territorial Cadre de Santé,
- Infirmier Territorial,
- Directeur de Police Municipale,
- Gardien de Police Municipale.

A compter du 22 juin 2016, les Présidents des Centres de gestion des régions Bourgogne - Franche-Comté et Grand-Est, réunis à Strasbourg, ont décidé d'organiser conjointement les concours et examens de catégorie A et B.

Avant cette date, une charte regroupant 10 départements, dont le Haut-Rhin, était en place en catégorie B. Les concours suivants ont été organisés :

- Technicien Territorial principal de 2<sup>ème</sup> classe,
- Technicien Territorial.

Le Centre de Gestion du Haut-Rhin a organisé au titre de l'Interrégion les concours de :

- Educateur Territorial des APS principal de 2<sup>ème</sup> classe,
- Educateur Territorial des APS,
- Educateur Territorial de Jeunes Enfants,
- Assistant Territorial Socio-Educatif.

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.

Les concours d'Adjoint Administratif de 1<sup>ère</sup> classe, d'Adjoint technique de 1<sup>ère</sup> classe et de Garde-Champêtre principal ont été organisés 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. 19 opérations ont été programmées pour l'année 2016 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. Ainsi en catégorie A et B, les concours ont été organisés au niveau interrégional.

Les examens de catégorie A ci-dessous ont été organisés :

- ✓ Ingénieur Territorial,
- ✓ Puéricultrice Cadre Supérieur de Santé.

Les examens suivants ont été organisés en catégorie B :

- ✓ Rédacteur Territorial Principal de 1<sup>ère</sup> classe,
- ✓ Rédacteur Territorial Principal de 2<sup>ème</sup> classe (Avt de grade et promotion interne),
- ✓ Animateur Territorial Principal de 1<sup>ère</sup> classe (Avt de grade),
- ✓ Animateur Territorial principal de 2<sup>ème</sup> classe (Avt de grade),
- ✓ Chef de service de Police Municipale Principal de 1<sup>ère</sup> classe,
- ✓ Chef de service de Police Municipale Principal de 2<sup>ème</sup> classe (Avt de grade et promotion interne),
- ✓ Assistant Territorial de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques Principal de 1<sup>ère</sup> classe,
- ✓ Assistant Territorial de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques Principal de 2<sup>ème</sup> classe (Avt de grade et promotion interne),
- ✓ Moniteur, Educateur et Intervenant Familial Principal.

Le Centre de Gestion du Haut-Rhin a, pour sa part, organisé et pour notre seul département, les examens suivants :

- ✓ Adjoint Technique Territorial de 1<sup>ère</sup> classe,
- ✓ Adjoint Territorial d'Animation de 1<sup>ère</sup> classe,
- ✓ Adjoint du Patrimoine Territorial de 1<sup>ère</sup> classe.

Ces grades relèvent de la catégorie C.

## Organisation

Le Centre de Gestion du Haut-Rhin a organisé 11 opérations au courant de l'année 2016. La moyenne observée depuis 2001 est quasiment de 13.

Le nombre d'inscrits (1 575) est nettement au-dessous de la moyenne obtenue depuis 2001 et fait suite à une année 2015 au nombre d'inscrits très élevé (4 817). 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.

Les inscriptions en 2016 se répartissent de la manière suivante :

<b>Concours et examens organisés</b>	<b>Nombre de candidats</b>
Concours d'Assistant Socio-Educatif	163
Concours d'Adjoint Administratif de 1 <sup>ère</sup> classe	367
Concours d'Adjoint Technique de 1 <sup>ère</sup> classe	119
Concours d'Éducateur de Jeunes Enfants	133
Concours d'Auxiliaire de Puériculture Territorial	179
Concours de Garde-Champêtre Principal	87
Concours d'Éducateur Territorial des APS	308
Concours d'Éducateur Territorial des APS principal de 2 <sup>ème</sup> classe	89
<b>Examen d'Adjoint Territorial d'Animation de 1<sup>ère</sup> classe</b>	
	12
<b>Examen d'Adjoint Technique Territorial de 1<sup>ère</sup> classe</b>	
	110
<b>Examen d'Adjoint Territorial du Patrimoine de 1<sup>ère</sup> classe</b>	
	8
<b>Total</b>	<b>1 575</b>
<i>Moyenne 2001 à 2016</i>	<i>3 855</i>

## ZOOM sur L'Absentéisme en 2016

L'absentéisme aux concours d'accès de la fonction publique territoriale est souvent mis en avant dans l'organisation de nos opérations.

Un grand nombre de concours et d'examens suivent un calendrier national. Des dates communes peuvent aussi être fixées localement pour l'organisation d'épreuves orales.

Si la volonté était d'amener les candidats à s'inscrire auprès du Centre de Gestion de leur ressort géographique, cela n'a pas empêché un certain nombre de postulants de multiplier les inscriptions dans différents centres pour juger ensuite du meilleur ratio entre postes ouverts et candidats inscrits.

L'absentéisme varie fortement d'une filière à une autre. En 2016, le Centre de Gestion du Haut-Rhin a relevé les taux d'absentéisme suivants :

<b>Concours et examens organisés</b>	<b>Absentéisme Admissibilité</b>	<b>Absentéisme Admission</b>
Concours d'Assistant Socio-Educatif	31,8 %	1,9 %
Concours d'Adjoint Administratif de 1 <sup>ère</sup> classe	29,7 %	4,9 %
Concours d'Adjoint Technique de 1 <sup>ère</sup> classe	17,7 %	6,1 %
Concours d'Educateur de Jeunes Enfants	14,6 %	2,9 %
Concours d'Auxiliaire de Puériculture Territorial	/	34,7 %
Concours de Garde-Champêtre Principal	31,4 %	14,3 %
Concours d'ETAPS	22,9 %	1,6 %
Concours d'ETAPS Principal de 2 <sup>ème</sup> classe	26,9 %	3,7 %
<b>Examen</b>		
Ex. d'Adjoint Territorial d'Animation de 1 <sup>ère</sup> classe	8,3 %	9,1 %
Ex. d'Adjoint Technique Territorial de 1 <sup>ère</sup> classe	12,5 %	0,0 %
Ex. d'Adjoint Territorial du patrimoine de 1 <sup>ère</sup> classe	4,7 %	1,2 %

Comme au niveau national, on peut s'apercevoir que le taux d'absentéisme est plus fort pour les concours que pour les examens.

Pour limiter le coût que pourrait engendrer l'absentéisme, le Centre de Gestion du Haut-Rhin pratique le surbooking sur les concours à fort effectif.

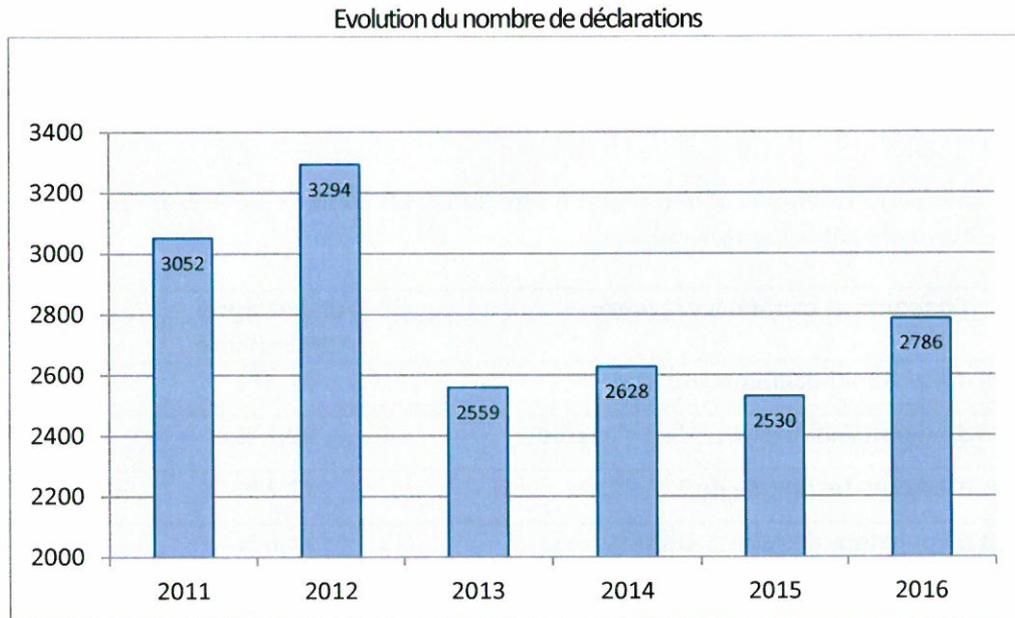
Le service des concours invite également les candidats, lors de l'envoi des convocations, à nous informer de leur éventuelle absence.

## ➤ Service Bourse à l'emploi

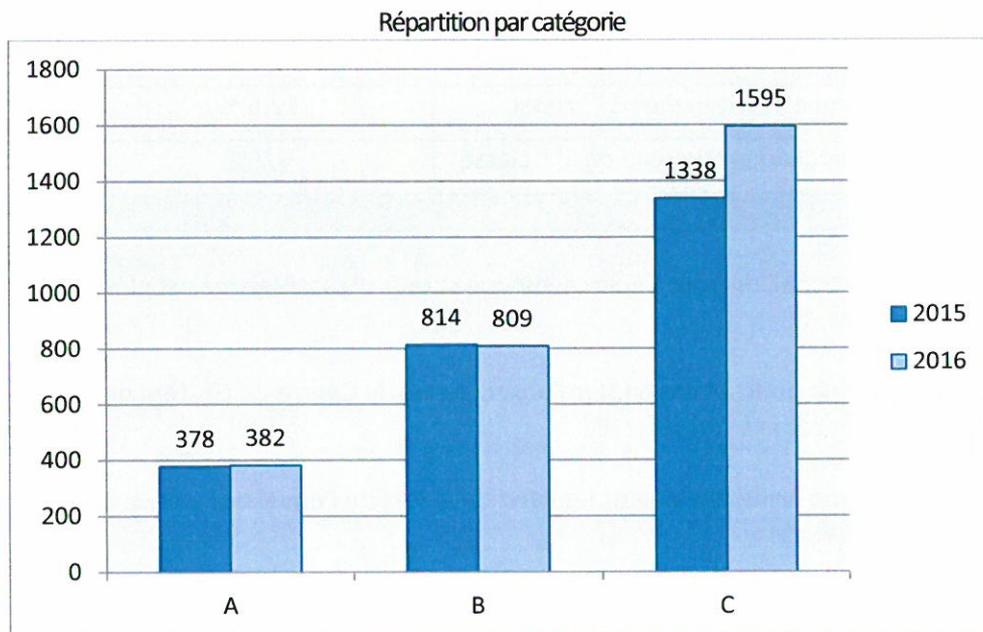
### Les déclarations

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.

2 786 déclarations ont été enregistrées en 2016.

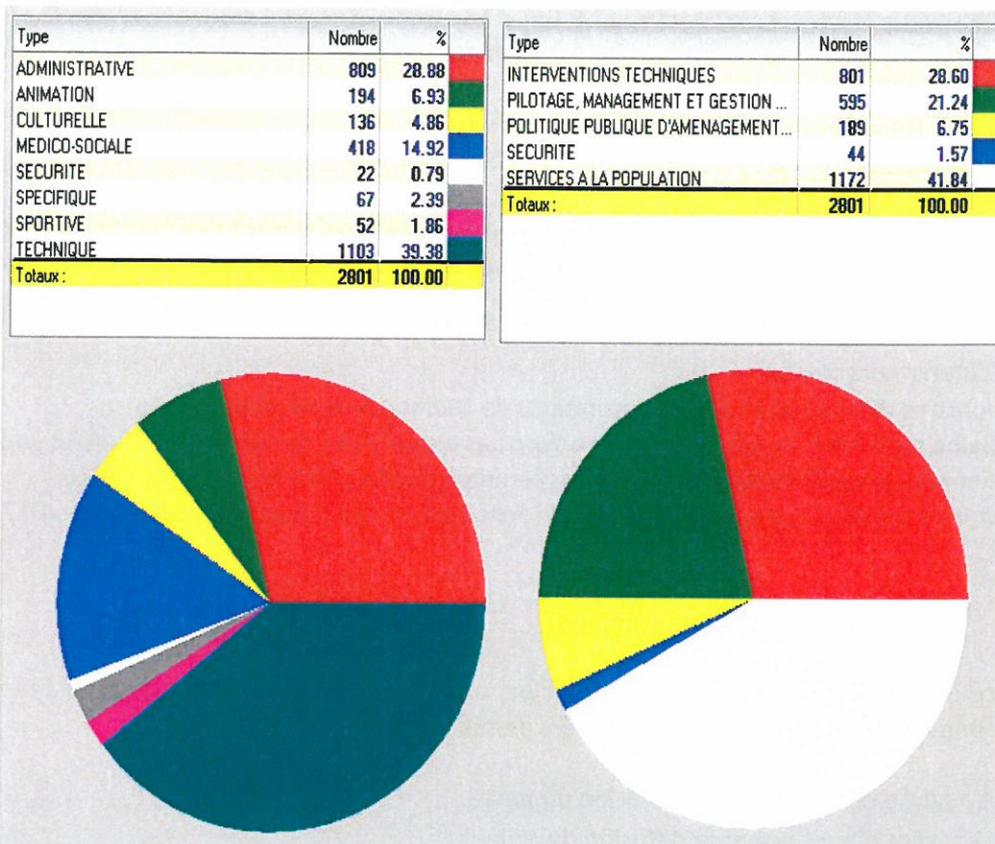


La loi du 12 mars 2012 a simplifié les procédures et ne rend plus nécessaire les déclarations de création d'emploi pour les avancements de grade. Une baisse du nombre de déclarations d'environ 20 % est constatée entre 2012 et 2013.



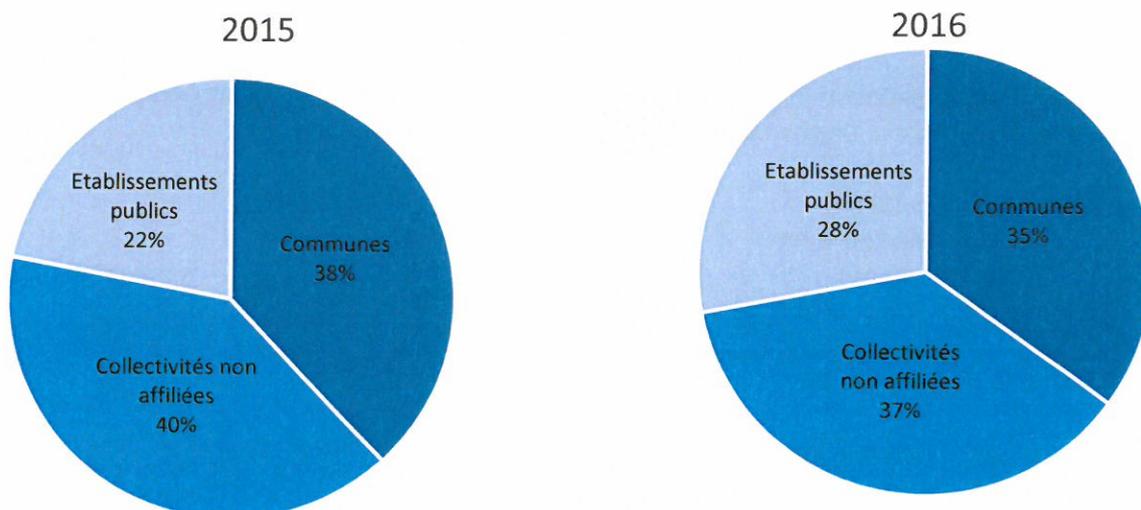
## Répartition par filières

Le Centre de Gestion se charge de transmettre au CNFPT les déclarations des emplois de catégorie A (Administrateurs territoriaux, conservateurs territoriaux des bibliothèques, conservateurs territoriaux du patrimoine et ingénieurs territoriaux en chef). Ainsi 15 déclarations se rajoutent au 2 786 enregistrées en 2016.



## Les offres

480 offres publiées en 2016 (+ 4,81 % par rapport à 2015).



## 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.

53 recherches de candidatures ont été traitées pour des missions de remplacement (+ 26,20 % par rapport à 2015).

## 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 notamment :

- Journée des Carrières et des Formations de Mulhouse le 16 janvier 2016,
- Salon régional Formation Emploi au Parc des expositions de Colmar les 22 et 23 janvier 2016,
- Semaine pour l'emploi des Personnes Handicapées le 17 et 18 novembre 2016,
- Journée d'information au lycée Martin Schongauer de Colmar le 1<sup>er</sup> décembre 2017.

### ➤ 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...

<b>Période 2016</b>	<b>Collectivités et postes</b>
<b>Conseils et assistance en recrutement</b>	
<b>Octobre 2015-février 2016</b>	Mairie de RODEREN Secrétaire de mairie
<b>Octobre 2015 avril 2016</b>	Mairie de SEWEN Adjoint administratif
<b>Novembre 2015-juin 2016</b>	Mairie d'EGUISHEIM Technicien
<b>Décembre 2015-avril 2016</b>	Mairie de STAFFELFELDEN DGS
<b>Janvier-mars 2016</b>	Mairie de RIQUEWIHR Adjoint au DGS

Février-avril 2016	Mairie de BLODELSHEIM Adjoint administratif
Février-mai 2016	Mairie de RIQUEWIHR Policier municipal
Mars 2016	Mairie de BISEL Adjoint administratif Proposition d'annonce
Mai-juillet 2016	CDG 68 Gestionnaire paie à façon
Juillet-Novembre 2016	Mairie d'EMLINGEN Secrétaire de mairie
Septembre 2016	Mairie de BERGHEIM Assistant administratif
Juillet	Mairie de HUNINGUE
Décembre 2016	DGS

### ► Commission Administrative Paritaire (CAP)

Au cours de l'année 2016 les commissions administratives paritaires se sont réunies 12 fois.

1 695 dossiers ou propositions ont été examinés, ce qui représente 30 % 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 2015.

Les propositions au titre de la promotion interne ont légèrement diminué (206 contre 250 en 2015) ainsi que le nombre d'agents inscrits sur une liste d'aptitude (- 35 %).

Le nombre de propositions d'avancement de grade, toutes catégories et filières confondues reste stable par rapport à l'an dernier.

Le nombre de licenciements de stagiaires a doublé (de 3 à 6), alors que les prolongations de stage restent constantes. Les agents concernés relèvent presque exclusivement de la catégorie C (1 en catégorie B).

En 2016, 43 % des agents subissant une prolongation de stage sont titularisés. 14 % ont été licenciés, 14 % ont démissionné et 28 % poursuivent encore leur stage à ce jour.

Les principaux chiffres :

		A	B	C	
<b>Nombre de réunions</b>	2015	5	2	6	13
	2016	2	3	7	12
<b>Avancements de grades</b>					
Nombre de tableaux d'avancement de grade	2015	20	43	183	246
	2016	23	45	155	223
Nombre d'agents proposés	2015	22	64	426	512
	2016	27	72	421	520
<b>Promotion interne</b>					
Nombre d'agents proposés	2015	91	127	32	250
	2016	68	106	32	206
Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude	2015	11	32	25	68
	2016	7	12	25	44
<i>Attaché</i>		6			
<i>Ingénieur</i>		1			
<i>Attaché conservation patrimoine</i>		0			
<i>Rédacteur</i>			8		
<i>Technicien</i>			3		
<i>Animateur</i>			1		
<i>Assistant conservation patrimoine</i>			0		
<i>Agent de maîtrise</i>				25	
		7	12	25	44
<b>Autres saisines</b>					
Prolongation de stage	2015	0	0	8	8
	2016	0	0	7	7
Fin de stage - licenciement	2015	0	1	2	3
	2016	0	1	5	6
Mutation interne et changement d'affectation	2015	1	1	2	4
	2016	3	4	0	7
Reclassement pour inaptitude physique	2015	0	0	3	3
	2016	0	0	1	1
Divers (révision d'évaluation, réintégration anticipée après disponibilité pour convenances personnelles.....)	2015	2	4	7	13
	2016	0	3	10	13
Nombre d'actes visés par délégation	2015	38	5	164	207
	2016	38	60	161	259
<b>Tableaux d'avancements d'échelons</b>	2015				684
	2016				676
<b>Nombre total de dossiers traités</b>	2015				1 685
	2016				1 695
<b>Heures annuelles de secrétariat CAP</b>	2016	507			

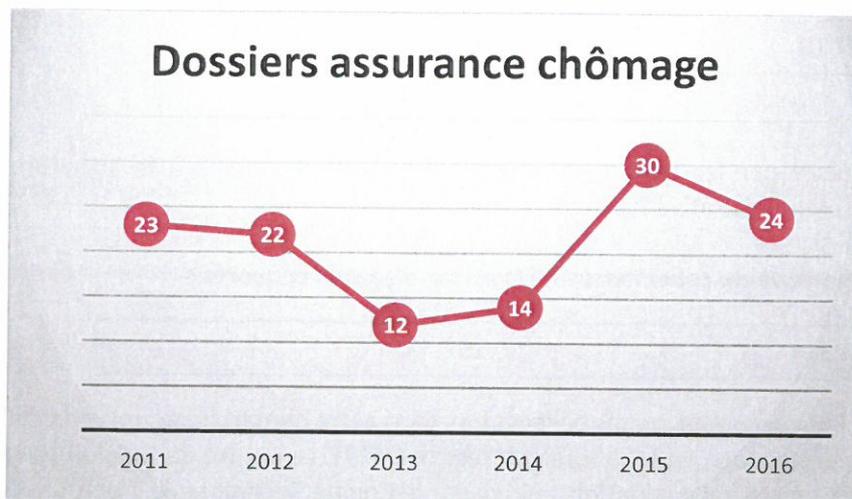
### ➤ Conseil statutaire

Le service Juridique, dans sa contribution à la mission de conseil statutaire, a traité plus de **780 questions** émanant des collectivités (essentiellement par courrier électronique ou appel téléphonique).

### ➤ Assurance chômage

24 études de droits à assurance chômage ont été réalisées.

Le nombre de dossiers reste constant et important.



### ➤ Conseil de discipline

Le conseil de discipline a fait l'objet de 7 saisines.

### ➤ Mise en place du RIFSEEP

Dans le cadre de l'entrée en vigueur du nouveau régime indemnitaire (Régime indemnitaire fonctions sujétion et expérience professionnelle - RIFSEEP), plusieurs réunions d'information ont été organisées à l'attention des collectivités. Le service juridique a été largement sollicité sur ce sujet et a élaboré les modèles d'actes nécessaires à la mise en place du RIFSEEP.

### ➤ Gestion des carrières

Le service de Gestion des carrières a procédé au reclassement des ingénieurs territoriaux suite à la modification de ce cadre d'emplois ainsi qu'aux premiers reclassements liés au Parcours Professionnels - Carrières et Rémunérations et concernant certains cadres d'emplois de catégorie B.

L'adoption d'un nouveau logiciel de gestion de carrière, mis en production à compter du mois d'octobre 2016, a nécessité le suivi d'une quinzaine de jours de formation au nouvel outil.

Un travail conséquent de *recettage* a été entrepris afin de compléter les données et de corriger les anomalies issues de la reprise de données de l'ancien logiciel, mobilisant l'ensemble du service pendant tout le dernier trimestre de l'année.

Parallèlement, la parution des textes relatifs au PPCR, a impliqué l'assimilation des nouvelles dispositions statutaires concernant l'ensemble des cadres d'emplois.

## ➤ 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.

Les tableaux d'avancement d'échelon n'ont plus cours depuis janvier 2017. En effet une durée unique a été mise en place règlementairement.

- Fiches de notation vierges demandées par les collectivités du Haut-Rhin (communes et établissements publics). Elles ont été éditées à partir du logiciel AGIHRE mentionnant les noms et grades.

Bilan 2000-2016	Fiches vierges demandées
2000-2016	8 016

- Fiches de notation transmises par les collectivités du Haut-Rhin et destinées à la signature du Président de la Commission Administrative Paritaire.

Bilan 2000-2016	Nombre de collectivités	Nombre d'agents concernés
2000-2016	2 314	20 157

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 le 7 octobre 2011 et réactualisée le 13 mars 2015.

Les formulaires sont accessibles sur le site du Centre de Gestion du Haut-Rhin. 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, les 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). Actuellement, les comptes rendus d'évaluation sont stockés sur une plateforme dédiée. Ils sont simplement portés à la connaissance de la CAP.

Bilan 2010-2016	Nombre d'agents concernés
2012-2016	1 600

- 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. 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 règlementairement.

Bilan 2010-2016	Nombre d'agents concernés
2010-2016	17 360

### ➤ Comité Technique (CT)

Le nombre de courriers adressés aux collectivités au titre des missions statutaires du Comité Technique est de 610 (560 en 2015).

L'augmentation des suppressions de postes enregistrée en 2015 (112 suppressions) se confirme en 2016 dépassant même avec un nombre de 152 le nombre atteint durant l'année 2013 (116 suppressions de postes). Cette catégorie représente 25 % des avis donnés par délégation cette année.

Les modifications de durée de travail continuent leur baisse (82 en 2016 contre 87 en 2015) ; elles ne représentent plus en 2016 que 14 % des avis rendus par délégation.

3 réunions ont été organisées dans le cadre du Comité Technique. 114 avis spécifiques ont été formulés en 2016 (contre 52 en 2015) à l'occasion de ces réunions plénières.

50 portaient sur l'instauration du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et 21 sur les modalités d'organisation du travail (16 en 2015).

Sur les 608 avis notifiés aux collectivités en 2016, 494 l'ont été au travers de la procédure simplifiée en dehors des réunions plénières.

Le premier type d'avis donné par délégation concernait en 2016 les avis divers dont la plus grande part était consacrée aux avis provisoires relatifs à la mise en place du RIFSEEP (110 avis RIFSEEP sur 158 avis divers).

149 délibérations de création de poste ont fait l'objet en 2016 d'un enregistrement du Comité Technique (252 en 2015 et 74 en 2014).

## COMITE TECHNIQUE ANNEE 2016

610 courriers et 196 courriels en 2016

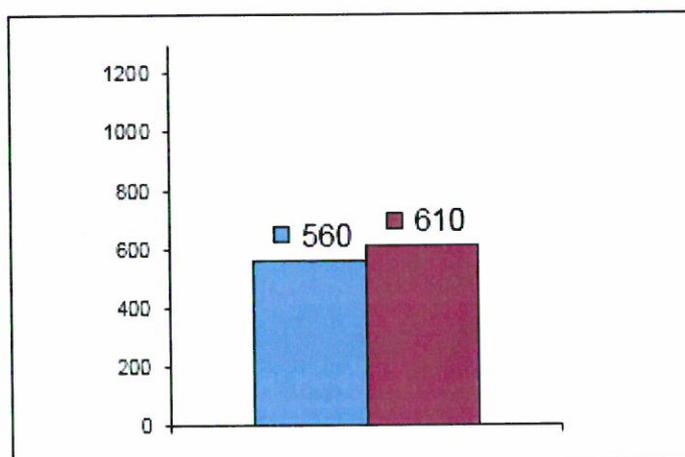
608 avis notifiés aux collectivités  
dont 494 par délégation

PLANS DE FORMATION	9
APPRENTISSAGE	9
ASTREINTE	9
COMPTE EPARGNE-TEMPS	10
MISES EN PLACE ET MODIFICATIONS RTT	12
QUOTAS	27
TRANSFORMATIONS DE POSTES	27
MODIFICATIONS DE DUREE DE TRAVAIL	82
SUPPRESSIONS DE POSTES	152
DIVERS	158
	494

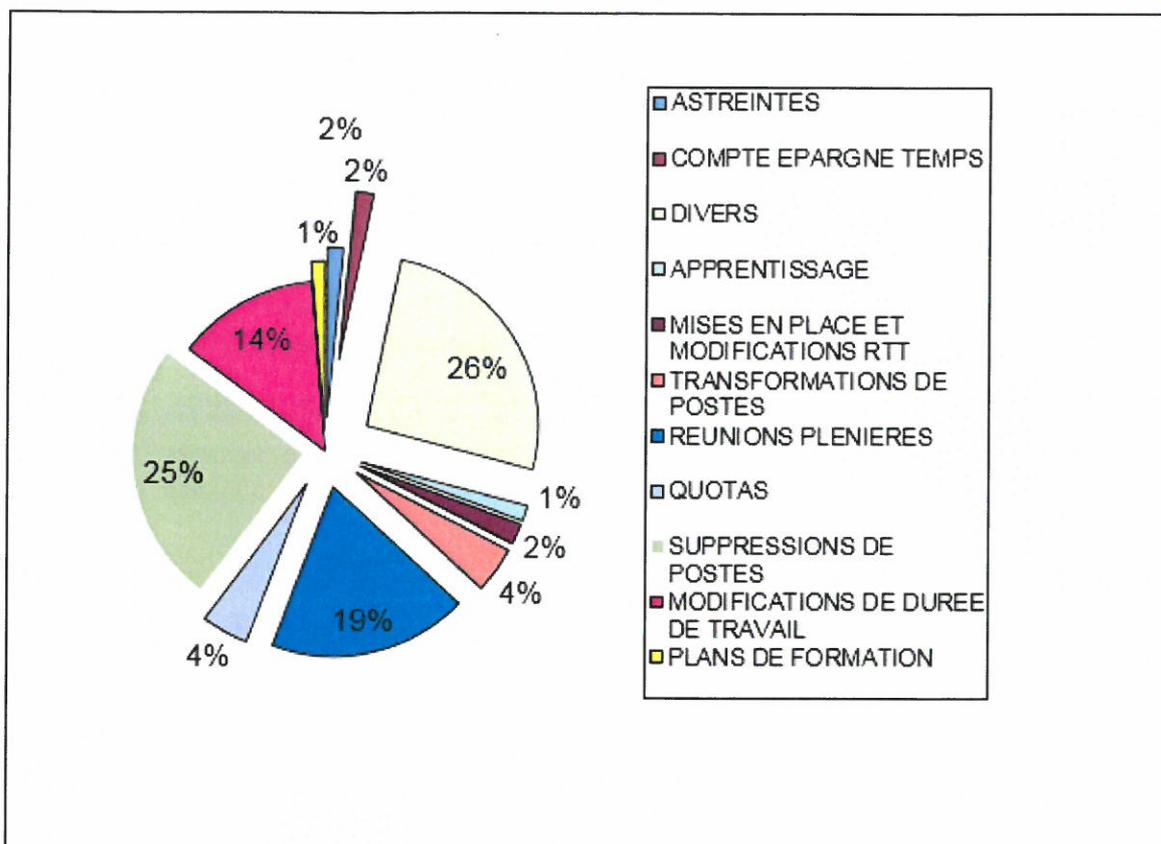
114 avis spécifiques en 3 réunions plénières

### Comité Technique Rapport d'activités 2016

#### Volume des courriers 2015-2016



Répartition des avis administratifs  
2016



### ➤ Commission Plan de Formation du Comité Technique

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

Neuf plans de formation et trois règlements de formation ont été examinés en 2016.

Tableau récapitulatif :

Date du comité technique	Plans / Règlements de formation examinés
23/02/2016	Mairie de Hochstatt (Plan de formation 2016-2017) Centre de Gestion FPT 68 (Plan de formation 2016)
21/06/2016	SIAEP Saint-Bernard / Spechbach (Règlement de formation) SIAEP Saint-Bernard / Spechbach (Plan de formation 2016-2017) Communauté de Communes Secteur d'Illfurth (Règlement de formation) Communauté de Communes Secteur d'Illfurth (Plan de formation 2016-2017) Communauté de Communes de la Vallée de Kaysersberg (Plan de formation 2016-2017) SIAS Saint-Bernard / Spechbach (Règlement de formation) SIAS Saint-Bernard / Spechbach (Plan de formation 2016-2017) SMRA (Plan de formation 2016)
08/11/2016	Fessenheim (Plan de formation 2016-2017) Zimmerbach (Plan de formation 2016)

Les plans de formation et les règlements 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

211 dossiers ont été vérifiés en 2016 et transmis à l'établissement CNRACL de BORDEAUX.

Le nombre de dossiers d'invalidité reste stable en 2016 (15 dossiers) par rapport à 2015 (14 dossiers), à part la baisse sensible de 2014 (10 dossiers), le niveau des dossiers recensés semble se stabiliser.

Les dossiers de carrière longue ont de nouveau diminué en 2016 par rapport à 2015 avec 23 dossiers (25 dossiers en 2015), confirmant une décrue amorcée depuis 2012 où on enregistrait alors 52 dossiers du même type.

Le nombre de dossiers de rétablissement a sensiblement baissé ; leur nombre est passé à 6 en 2016 contre 15 en 2015. Ce type de dossier va tendre de plus en plus à se raréfier en raison des effets de la réforme de 2011 ramenant de 15 à 2 ans d'années CNRACL le nombre d'années pour bénéficier d'une retraite CNRACL. Le nombre de dossiers de rétablissement avait été de 54 en 2011.

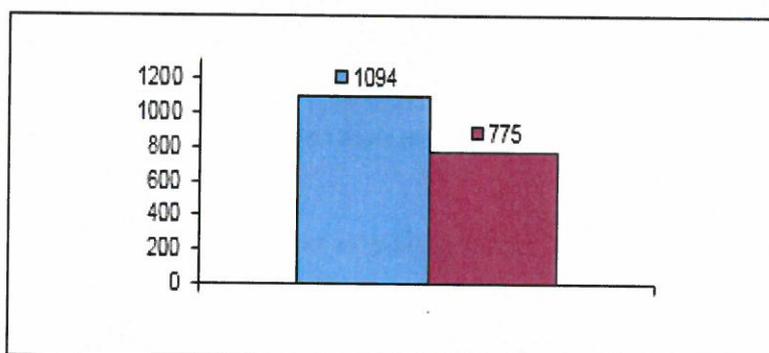
L'année 2016 conforte à peu de choses près l'augmentation très significative du nombre de dossiers de retraite qui avait été enregistrée en 2015 : 109 en 2016 contre 111 en 2015 et 86 en 2014. Par rapport aux principales catégories de dossiers vérifiés, les dossiers de retraite ont représenté cette année 2016 une proportion très importante des dossiers traités 62 %, contre 46 % en 2015.

Les dossiers de validation ont nettement chuté, conséquence logique de l'extinction de ce dispositif (23 en 2016 contre 79 en 2015). En proportion, ils ne représentent plus que 13 % des actes de gestion pratiqués en 2016 (32 % en 2015).

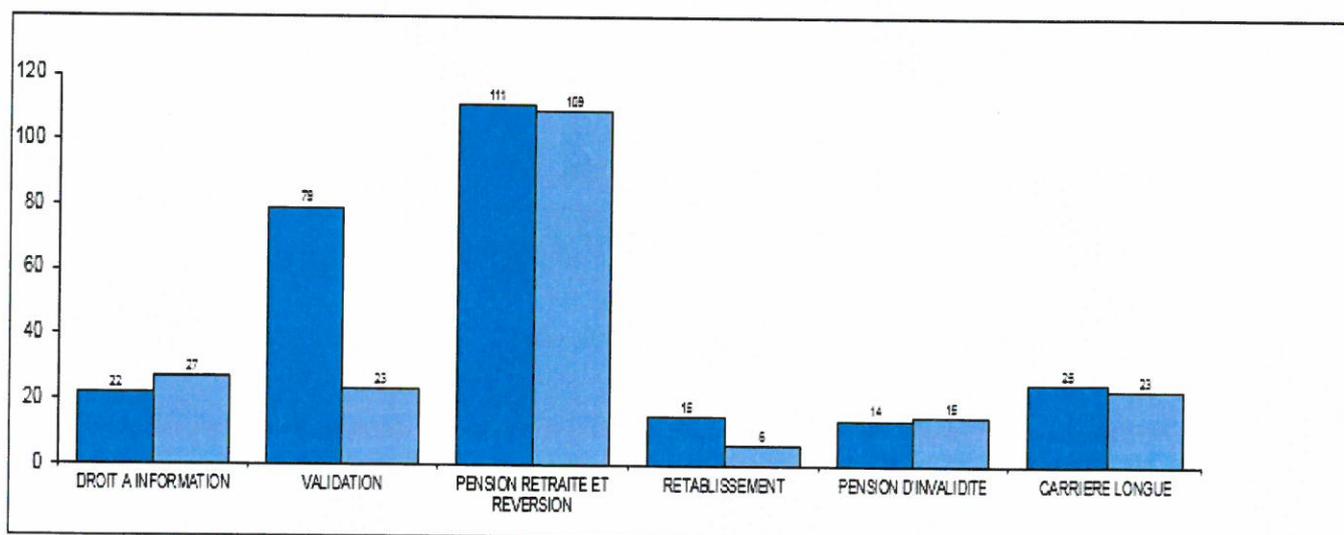
Les courriels qui constituent désormais une part importante de l'activité sont en augmentation par rapport à l'année précédente (344 en 2016 contre 327 en 2015).

### C.N.R.A.C.L. Rapport d'activités 2016

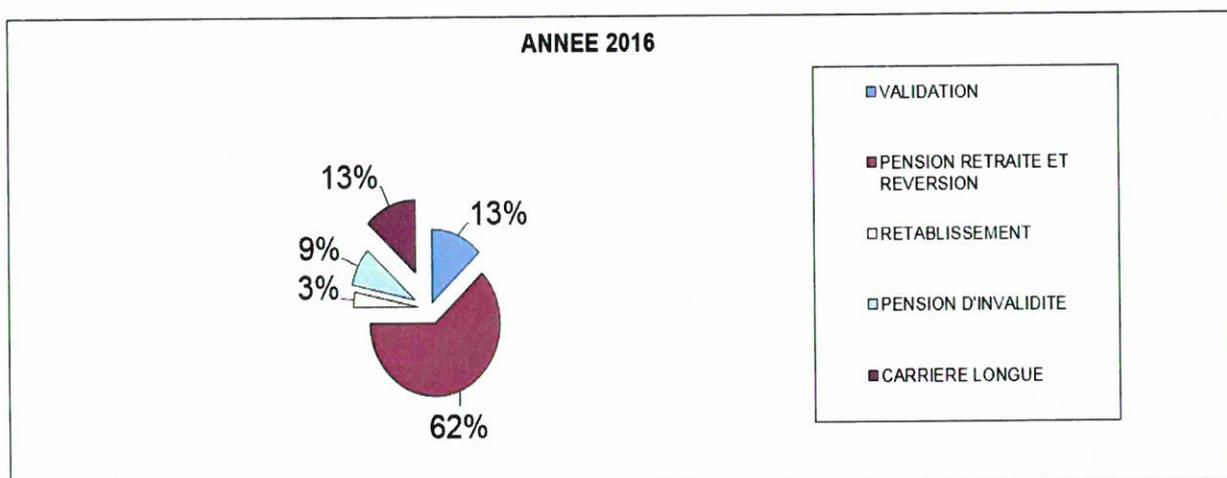
Courriers - année 2015 et 2016



Actes contrôlés / Progression par catégorie sur 2015 et 2016



## Dossiers vérifiés selon leur nature



### SERVICE PENSIONS

2016

775 courriers (1094 en 2015)

344 courriels (327 en 2015)

211 dossiers contrôlés

Principaux dossiers traités :

RETABLISSEMENT	6
DIVERS	8
PENSION D'INVALIDITE	15
CARRIERE LONGUE	23
VALIDATION	23
DROIT A INFORMATION	27
PENSION RETRAITE ET REVERSION	109

**TOTAL : 211**

## ➤ 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.

- 762 agents (hors personnel du Centre de Gestion) ont fait l'objet d'au moins une fiche de paye en 2016 (contre 736 en 2015). L'augmentation est de 3,53 % sur la période.
- Le volume de conventions et prolongations signées avec les collectivités et établissements a augmenté de 3,38 % entre 2015 et 2016, passant de 1 302 à 1 346 par an.
- Ces missions ont entraîné le calcul de 3 434 payes et d'autant de décomptes, contre 3 432 en 2015 (Identique sur l'intervalle). L'on constate que suite aux contraintes budgétaires des collectivités utilisatrices la comparaison 2001/2016 de l'activité du service ne fait plus apparaître qu'une augmentation de + 193,13 % (passant de 1 777 à 3 434 feuilles de paie par an). Pour mémoire, la comparaison 2001/2009 faisait apparaître une augmentation de + 228,37 %.
- Les dépenses réelles s'élevaient à 4 826 371,33 € en 2016 à comparer à 4 745 253,68 € en 2015, correspondant à une augmentation de 1,71 %.
- Les recettes quant à elles passent de 5 048 256,93 € en 2015 à 5 144 499,13 € en 2016 (+ 1,91 %).
- Les frais administratifs facturés en 2016 par le Centre de Gestion s'élevant à 318 127,80 € augmentent de 4,99 % (303 003,25 € en 2015).

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

Ces quelques chiffres confirment 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 2016, 23 agents ont été recrutés définitivement par les collectivités territoriales et établissements publics.

## ➤ Service des Archives

61 collectivités ont fait appel aux services des archivistes intercommunales en 2016 : 52 communes et 9 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 : 124 pour Emmanuelle REMY-HARTMANN et 164 pour Valérie BERNARD, toutes deux à 100 % ; 114 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 10 visites d'évaluation.

9 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 assuré par Emmanuelle REMY-HARTMANN a porté principalement sur les services de la comptabilité, du personnel et du SRAP. Le travail de mise en place d'une arborescence électronique du classement courant pour l'ensemble des services a été débuté (service juridique), ceci en collaboration avec l'informaticien.

Emmanuelle REMY-HARTMANN a suivi une formation de 3 jours, organisée par l'Association des Archivistes français (AAF) à Paris, sur la mise en place d'un Système d'Archivage Electronique.

Valérie BERNARD a également suivi une formation de 2 jours, organisée par l'Association des Archivistes français (AAF) à Paris, sur la gestion et la conduite d'un audit.

### ➤ Service de Protection Sociale

#### a) Mission Handicap - Maintien dans l'Emploi

Le bilan d'activité 2016 complet de la Mission Handicap - Maintien dans l'Emploi est joint en annexe.

Pour mémoire :

Axe 1 : former les acteurs : **432 personnes ont été formées.**

Axe 2 : favoriser le recrutement de travailleurs handicapés : 35 personnes ont été recrutées dans les collectivités territoriales et établissements publics affiliés.

Nature des contrats :

- 20 CUI-CAE,
- 3 agents en mises à disposition,
- 7 contrats à durée déterminée,
- 5 stagiaires art. 38.

Axe 3 : favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi : 39 dossiers de maintien dans l'emploi ont été suivis.

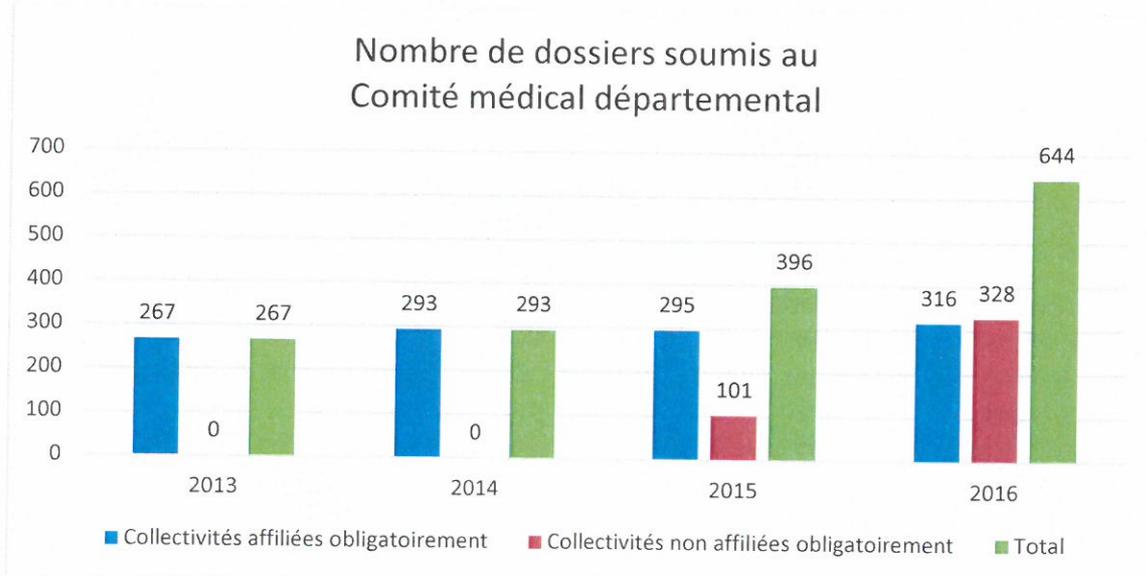
Axe 4 : développer une expertise accessibilité : 14 collectivités dont le Centre de Gestion ont été accompagnées pour le montage d'un dossier de demande de financement en matière de mise en accessibilité des locaux professionnels pour un montant d'aides attribuées de 111 272,90 €.

Axe 5 : favoriser le recrutement d'apprentis dans les collectivités affiliées : 3 apprentis ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ont été recrutés.

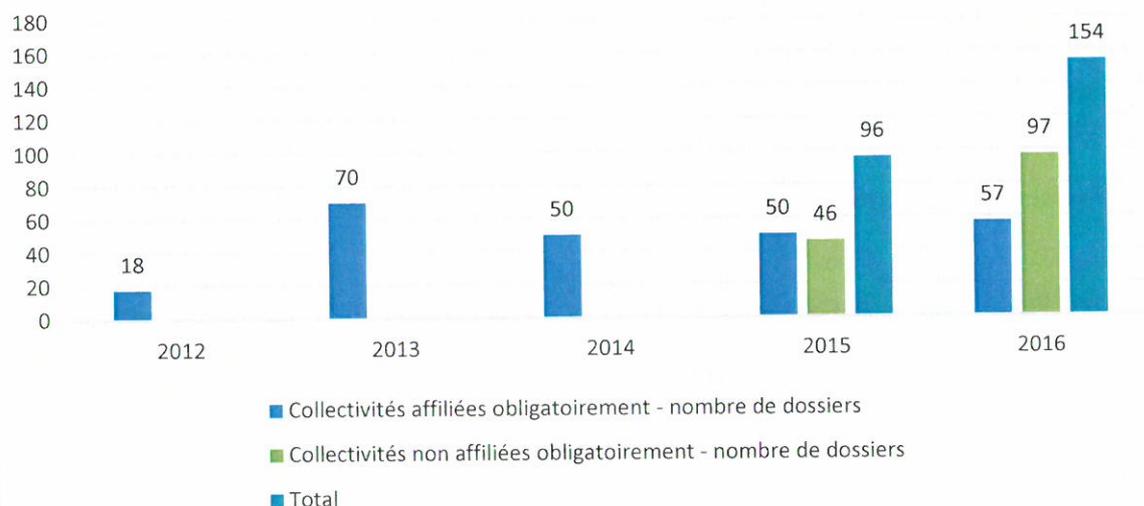
b) Secrétariats du Comité médical départemental et de la Commission départementale de réforme pour la Fonction Publique Territoriale (FPT)

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.

### Éléments chiffrés



## Nombre de dossiers soumis à la Commission départementale de réforme



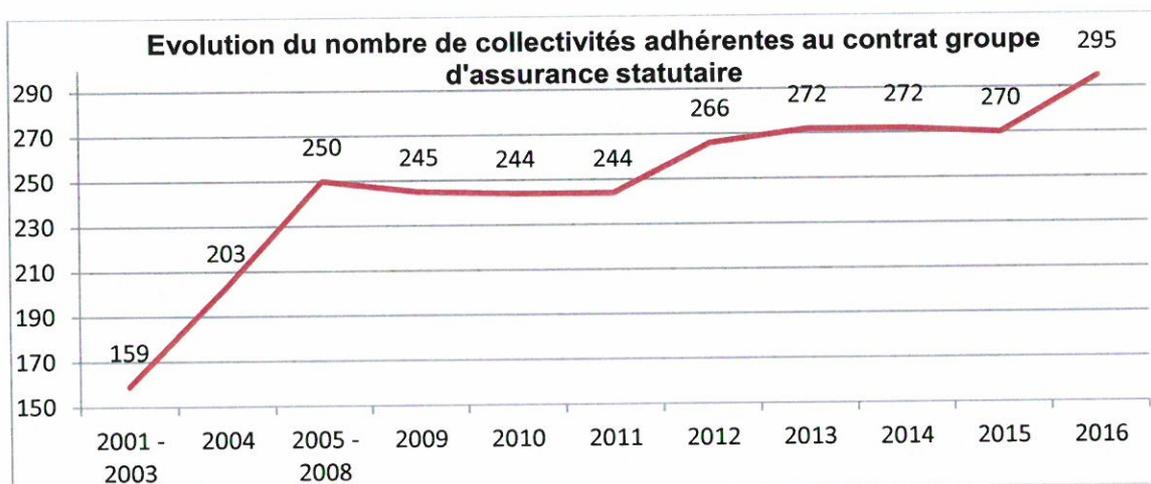
Ce qui porte à **644 le nombre de dossiers passés en Comité médical départemental et 154 en Commission départementale de réforme pour la FPT en 2016.**

Sachant qu'un dossier au Comité médical départemental comporte au minimum 10 actes de gestion et qu'un dossier soumis à la Commission départementale de réforme 12 actes de gestion, cela représente **plus de 8 288 actes pour 2016**, ayant nécessité pour la plupart une analyse juridique des services. Pour mémoire, en 2015, cela représentait près de : 5 600 actes de gestion.

### c) Contrat groupe d'assurance statutaire

Le contrat groupe d'assurance statutaire est arrivé à échéance au 31 décembre 2015. Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, le contrat d'assurance groupe comptait **295 collectivités adhérentes.**

- 271 collectivités (employant jusqu'à 30 agents CNRACL) ont signé avec CNP, gestionnaire SOFAXIS
- 12 collectivités (employant plus de 30 agents CNRACL) ont signé avec CNP, gestionnaire SOFAXIS
- 7 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 GROUPAMA, gestionnaire SIACI SAINT HONORE



L'activité du service consistait en la mise en place des contrats, la vérification de leur conformité au cahier des charges et aux délibérations prises par les collectivités.

En 2016, une convention de gestion a également été signée entre chaque collectivité adhérente et le Centre de Gestion pour le suivi du contrat d'assurance. Outre la mise en concurrence, le Centre de Gestion assure le suivi de l'équilibre du contrat et accompagne les collectivités sur le champ de l'absentéisme.

Aucune modification des taux négociés par le Centre de Gestion n'a été évoquée compte tenu de la faible durée du contrat.

d) 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<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).

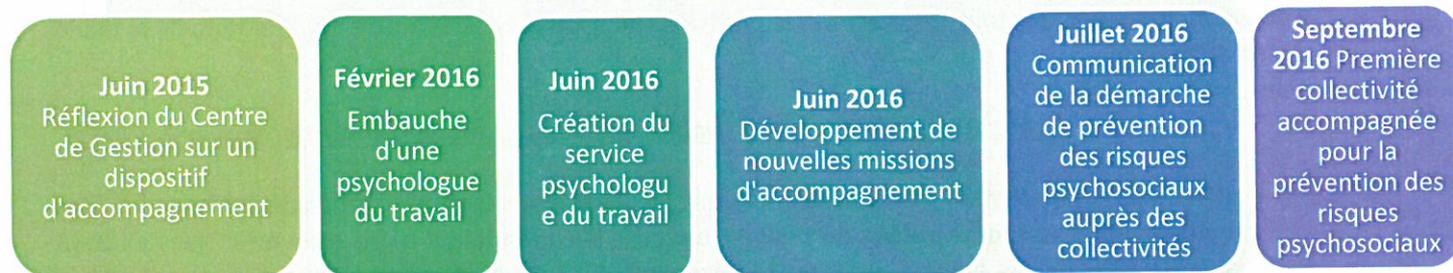
Le contrat compte **320 collectivités adhérentes**. Les textes règlementaires ne prévoient pas la possibilité de faire adhérer une collectivité en cours de convention. Ce chiffre évolue à la baisse compte tenu des fusions de collectivités et d'EPCI.

Le nombre d'adhérents reste plutôt stable (entre les départs en retraite et les nouvelles adhésions).

Année	Nombre d'agents adhérents
2013	4 930
2014	4 910
2015	4 884
2016	<b>4 908</b>

Selon le compte de résultats de 2016, fourni par l'assureur et le gestionnaire, le contrat prévoyance reste équilibré au vu des informations déclarées à ce jour par les collectivités.

Suite à un entretien avec le gestionnaire et compte tenu des éléments financiers, les taux de cotisations négociés ne subiront vraisemblablement pas d'augmentation d'ici le terme du contrat, à savoir le 31 décembre 2018.



### **Les événements clés de 2016**

#### **Création du service**

Le 8 février 2016, une psychologue du travail a été recrutée pour mettre en œuvre et suivre une démarche générale de prévention des risques psychosociaux. Elle a été affectée au sein du service prévention des risques professionnels.

Au regard des problématiques qu'elle est amenée à traiter, ainsi que de la confidentialité, de la collaboration et de la vue transversale nécessaires au bon déroulement de ses missions, il a rapidement été décidé de faire de cette mission un service à part entière.

#### **Prévention des risques psychosociaux**

En juin 2015, le Centre de Gestion avait 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. Il était initialement souhaité de réaliser un groupement de commandes et la passation d'un marché.

Néanmoins, au regard de la complexité du sujet, l'arrivée du psychologue du travail a offert au Centre de Gestion une opportunité pour fournir l'accompagnement le plus complet et spécialisé possible aux collectivités.

En mars 2016 un nouvel accompagnement est défini pour les collectivités demandeuses. Il est constitué de différentes étapes réalisées par la psychologue du travail, à savoir :

- l'analyse de la demande, du contexte et des besoins de la collectivité,
- l'animation de réunions de comité de pilotage et de groupes de travail pour réaliser un diagnostic des risques psychosociaux,
- l'analyse des indicateurs définis par la circulaire du 25 juillet 2014 relative à la mise en œuvre de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des risques psychosociaux,
- la réalisation et l'analyse des diagnostics,
- la proposition d'un plan de prévention,
- la présentation des diagnostics et des plans de prévention auprès du Comité Technique - compétences Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail,
- le suivi des actions mises en œuvre.

Le 13 juillet 2016, la mission « prévention des risques psychosociaux » a été présentée par courrier à l'ensemble des collectivités territoriales/établissements publics du Haut-Rhin.

Une circulaire d'informations présentant les risques psychosociaux ainsi que la démarche de prévention proposée par le Centre de Gestion a été créée et communiquée avec le Point Info de Juillet.

Seuls les collectivités territoriales/établissements publics ayant :

- un document unique d'évaluation des risques professionnels à jour,
- un assistant de prévention formé,
- un CHSCT formé aux risques psychosociaux (pour ceux de 50 agents et plus),

peuvent bénéficier d'un accompagnement concernant la prévention des risques psychosociaux.

En 2016 la psychologue du travail a pu échanger et sensibiliser **54** collectivités territoriales/établissements publics, par le biais d'échanges téléphoniques avec l'autorité territoriale ou la direction. Ces entretiens ont pour objectif d'apporter un accompagnement et des conseils personnalisés, en amont de tout lancement de démarche.

### **Convention de partenariat avec le Fonds National de Prévention (FNP) - Système optionnel sur une démarche de prévention thématique**

Pour accompagner l'ensemble des collectivités du département sur l'ensemble des problématiques psychosociales qui pourraient être rencontrées, le Centre de Gestion a souhaité souscrire à une convention de partenariat optionnelle pour une démarche de prévention des risques psychosociaux, pouvant aller jusqu'à un montant de 25 000 € sur 3 ans.

Ce soutien financier permettrait d'accompagner l'ensemble des collectivités pour toutes les étapes non facturées aux collectivités qui le souhaitent.

### **Création de missions complémentaires**

Dès l'arrivée du psychologue du travail, les collectivités l'ont contacté pour des problématiques psychosociales qui ne relevaient pas systématiquement d'une démarche de prévention des risques psychosociaux.

Aussi, 34 accompagnements (écoute, analyse et conseils) ont été réalisés en complément des démarches de prévention des risques psychosociaux.

Ces situations étaient liées aussi bien à des souffrances au travail individuelles que collectives (ex. : conflits).

En complément de la démarche de prévention des risques psychosociaux, le Centre de Gestion a souhaité proposer d'autres missions, à savoir :

- Sensibilisation sur des risques psychosociaux particuliers,
- Accompagnement managérial collectif ou individuel,
- Médiation ou groupe d'analyse des pratiques,
- Accompagnement individuel d'un agent en difficulté ou en reprise d'activités,
- Accompagnement au recrutement sur des postes spécifiques,
- Accompagnement du changement.

## Le service psychologue du travail en 2016 en chiffres

120	collectivités et établissements publics intéressés par une démarche d'accompagnement des risques psychosociaux.
54	collectivités et établissements publics sensibilisés aux risques psychosociaux par le biais d'entretiens téléphoniques, puis conseillés au regard de leurs problématiques.
46	collectivités et établissements publics éligibles à la démarche en fonction des prérequis.
16	propositions d'intervention réalisées.
8	collectivités et établissements publics ont signé une convention d'accompagnement pour la prévention des risques psychosociaux. Ce qui représente un montant de 46 000 €.
3	collectivités et établissements publics ont lancé une démarche de prévention des risques psychosociaux.
1	démarche de prévention des risques psychosociaux s'est finalisée.
5	outils ont été créés pour accompagner les collectivités dans la prévention des risques psychosociaux : <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'outil de diagnostic (basé sur l'outil de l'INRS ED 6140) ;</li> <li>- une fiche de communication (flyer format A4) présentant la démarche aux agents ;</li> <li>- des fiches descriptives des différentes missions (disponibles sur le site internet du CDG 68) ;</li> <li>- une plaquette du service « Psychologue du travail » ;</li> <li>- un modèle de livrable comprenant le diagnostic et le plan de prévention des RPS.</li> </ul>
34	accompagnements complémentaires ont été réalisés par téléphone concernant des problématiques psychosociales (conflits, agents en souffrance, difficulté managériale, etc.).
2	collectivités et établissements publics ont été accompagnés pour des recrutements spécifiques (DGS, Police Municipale, etc.).

### Création d'un réseau INTERREGION EST des psychologues du travail des Centres de Gestion

En collaboration avec les autres Centres de Gestion, le Centre de Gestion et la psychologue du travail ont souhaité créer un réseau interrégional d'échanges de pratiques et de partages des outils. Ce réseau a été impulsé et est soutenu par l'INTERREGION EST.

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

Dans une optique de coopération interservices, la psychologue du travail a participé à une réunion du réseau des Assistants de Prévention « Grandes collectivités » pour présenter la démarche d'accompagnement à la prévention des risques psychosociaux.

### Prévisions de développement du service

Au regard des demandes de plus en plus nombreuses des collectivités pour être accompagnées sur les thématiques psychosociales et des projets déjà en cours ou actés, l'activité du service est amenée à croître dans les années à venir.

## ➤ Prévention des Risques Professionnels

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

La convention de partenariat signée le 1<sup>er</sup> décembre 2013 entre le Centre de Gestion et le Fonds National de Prévention a pris fin le 30 novembre 2016.

Pour répondre aux objectifs fixés par la convention pour la troisième et dernière année de partenariat, 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 15 et 24 novembre 2016 intitulé « Conception des lieux de travail : intégrer la santé et la sécurité »,
  - Diffusion de l'information provenant du FNP (ex. : outil Evaluac, dossier amiante du FNP),
  - Participation aux manifestations nationales et/ou locales afin de promouvoir la prévention des risques professionnels (ex. : réseau IREST SST du CNFPT, actions PDASR).
- de l'axe n° 2 : Animation d'un réseau
  - Animation de 4 réunions « réseau des Assistants de Prévention Grandes collectivités » (ex. : l'intervention d'entreprise(s) extérieure(s)).
- de l'axe n° 3 : Évaluation des risques professionnels

Le groupement de commandes relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels s'est achevé en décembre 2015. Ainsi, l'ensemble des DU ont été restitués en 2015.

Le service a assuré en 2016, le suivi des dossiers de demande de subvention avec notamment les demandes de versement auprès du FNP.

Sur l'ensemble du dispositif :

  - 220 documents uniques ont été élaborés et autant de plans d'action,
  - 162 collectivités territoriales et établissements publics ont bénéficié du soutien financier du FNP pour un montant total de 189 960 €, 10 autres collectivités qui avaient sollicité une subvention n'ont pas finalisé leur dossier (pour un montant total de 14 000 €).

À l'issue de ces trois années de partenariat, les objectifs fixés pour les différents axes de travail ont été atteints. Le Centre de Gestion a ainsi perçu la somme de 100 000 €.

Le partenariat CDG 68 / FNP a permis au service Prévention des risques professionnels de poursuivre d'une part les missions déjà engagées mais a également facilité la création de nouvelles actions appréciées par les collectivités territoriales et les établissements publics.

Le Centre de Gestion ne peut toutefois pas ignorer le surcroît de travail qui a découlé de ce partenariat nécessitant le recrutement temporaire de personnel supplémentaire. De plus, l'absence d'équilibre financier entre la subvention octroyée et le coût de la mise en œuvre de ces missions ne peuvent être négligés. C'est pourquoi, le Conseil d'Administration n'a pas souhaité signer un avenant pour une année supplémentaire de partenariat.

Toutefois, la dynamique engagée est poursuivie sur certaines actions au-delà de la convention.

### **Prorisq - soutenu par le FNP**

Dans la continuité de la convention socle, le Centre de Gestion s'est engagé avec le FNP sur une action optionnelle « Prorisq » soutenue à hauteur de 25 000 € sur trois ans sous réserve d'atteinte d'objectifs qualitatifs.

Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'outil Prorisq est utilisé pour collecter les données des accidents du travail et des maladies contractées en service des collectivités et établissements affiliés. Il est alimenté d'une part par les données assureurs du contrat groupe et, d'autre part, par les déclarations adressées par les collectivités au Centre de Gestion.

En 2016, ont été enregistrés dans Prorisq :

- 339 accidents du travail dont 221 avec arrêt (65,2 %),
- 37 accidents de trajet dont 22 avec arrêt (59,5 %),
- 8 maladies professionnelles dont 6 avec arrêt (75 %),

pour 126 collectivités territoriales et établissements publics.

Cela représente 6 818 jours d'arrêt, répartis comme suit :

- 5 569 jours d'arrêt pour accident du travail soit une moyenne de 25,2 jours par accident avec arrêt,
- 440 jours d'arrêt pour accident de trajet soit une moyenne de 20 jours par accident avec arrêt,
- 709 jours d'arrêt pour maladie professionnelle soit une moyenne de 118,2 jours par maladie professionnelle avec arrêt.

À ce titre, le Centre de Gestion a perçu :

- 4 000 € à la signature de la convention du système optionnel,
- 7 000 € pour avoir atteint l'objectif qualitatif pour la campagne de collecte des données 2016.

### **Mission d'inspection**

En 2016, 12 visites de prévention prévues par les conventions d'inspection ont été effectuées pour :

- C.C.A.S. Saint-Louis (Résidence Blanche de Castille),
- Communauté de Communes de la Vallée de Munster,
- Commune de Dannemarie,
- Commune de Gueberschwihr,
- Commune de Hirtzfelden,
- Commune de Luttenbach-près-Munster,
- Commune de Riquewihr,
- Commune de Sainte-Croix-en-Plaine,
- Commune de Steinbrunn-le-Haut,
- Commune de Turckheim,
- Commune de Volgelsheim,
- S.I.V.U. Affaires Scolaires de Montreux-Jeune et environs.

Depuis le début du dispositif proposé par le Centre de Gestion, 113 conventions ont été signées.

2 visites d'inspection ont été effectuées pour :

- Commune de Saint-Hyppolyte,
- Commune de Sundhoffen.

Mesdames Estelle UHRIG, Virginie FAVRY-FRANTZ et Monsieur Franck MOUGEL ont suivi en 2016 le parcours de formation de 16 jours leur permettant d'être désignés Agent Chargé de la Fonction d'Inspection au sens du décret n° 85-603 modifié du 10 juin 1985.

Ce cycle de formation a fortement mobilisé l'équipe et a nécessité un investissement en temps important. Pour pouvoir présenter leur candidature à la formation, les agents ont dû préalablement constituer un dossier retraçant leur formation initiale et continue, leur parcours professionnel, ainsi que décrire des expériences significatives.

En outre, le cycle de formation a été ponctué de travaux intersessions et en fin de cycle, chacun a établi un livret de présentation des acquis du cycle professionnel.

Après examen de ce livret et audition par un jury, en février 2017, les trois agents ont obtenu leur certificat professionnel de Chargé de l'Inspection en Santé et Sécurité au Travail.

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

En 2016, 4 circulaires sur les thèmes des risques et activités professionnels ainsi que de l'organisation de la prévention ont été transmises aux collectivités, à savoir :

- Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T.),
- Engins de service hivernal,
- Statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles RASSCT 2014,
- Interdiction de fumer et de vapoter.

Parallèlement, 53 circulaires et 4 fiches « Ça n'arrive pas qu'aux autres » ont été mises à jour.

En complément de ces documents, 11 articles ont été diffusés par la voie du Point info et 17 ont été mis à jour sur le site internet.

Le Guide Pratique hygiène et sécurité a également été mis à jour.

### **Nominations des Assistants de Prévention (AP) et lettre de cadrage**

15 collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion ont nommé 15 AP.

Une collectivité en Comité Technique / Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail local nous a fait part de la nomination d'un AP.

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 2016, 19 lettres de cadrage ont été transmises pour analyse au service Prévention des risques professionnels.

### **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, 10 lettres d'information mensuelles ont été envoyées. En date du 31 décembre 2016, 251 AP sont abonnés à cette diffusion.

L'annuaire AP, disponible dans l'espace "abonnés" du site internet du Centre de Gestion, compte 231 inscrits.

Enfin, en date du 31 décembre 2016, 110 AP de 102 collectivités et établissements publics participent aux groupes de réflexion.

5 groupes de réflexion appelés « petites collectivités » se sont réunis deux fois en 2016 et ont travaillé sur le thème « **les équipements de protection individuelle** ». Cette thématique a été traitée sur les deux séances et a permis aux assistants de prévention de connaître les obligations réglementaires inhérentes à l'autorité territoriale dans ce domaine afin qu'il puisse assurer au mieux son rôle d'assistance et de conseil ; de lui apporter des connaissances concernant les conditions d'utilisation et d'entretien des équipements de protection individuelle ; d'initier une démarche de gestion de ces équipements au sein de la collectivité.

Les membres du groupe réseau dénommé « grandes collectivités » se sont réunis 4 fois en 2016 et ont travaillé sur les thématiques suivantes :

- « **l'intervention d'entreprise(s) extérieure(s)** » : élaboration d'une trame commune de plan de prévention, création d'une annexe listant des risques d'interférences et leurs moyens de prévention associés,
- « **les risques psychosociaux** » : présentation des missions du psychologue du travail du Centre de Gestion ainsi que la démarche d'accompagnement proposée aux collectivités territoriales et établissements publics affiliés afin d'établir le diagnostic et le plan de prévention des risques psychosociaux,
- « **les fiches de sécurité machines** » : rédaction de 7 nouvelles fiches de sécurité machine intitulées « Débroussailleuse ; Scie circulaire portative ; Perceuse portative filaire ; Touret à meuler ; Perceuse à colonne ; Tondeuse à gazon à conducteur accompagnant ; Tondeuse à gazon autoportée », mise à jour de 2 fiches.

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.

### **Comité Technique**

Durant l'année 2016, 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.

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

En 2016, le service a étudié 7 plans de formation et 3 règlements 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 9 demandes d'accueil d'apprenti par les collectivités.

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

En 2016, 5 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)**

À l'instar des années précédentes, le service Prévention des risques professionnels a réalisé la campagne de collecte portant sur les Rapports Annuels faisant le bilan de la situation générale de la Santé, de la Sécurité et des Conditions de Travail (RASSCT). Cette campagne porte sur l'année 2015. Elle est réalisée à l'aide des outils élaborés par l'Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion (ANDCDG).

Pour la campagne 2015, 66 collectivités et établissements publics (affiliés et non affiliés) ont répondu. Le taux de retour est de 13 % et couvre un effectif de 6 727 agents.

Les résultats de cette campagne ont été transmis au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) qui en retour, a salué la qualité et la régularité du travail réalisé.

### **Colloque intitulé « Conception des lieux de travail : intégrer la santé et la sécurité »**

Les 15 et 24 novembre 2016, le Centre de Gestion a organisé un colloque à destination des autorités territoriales en leur qualité d'employeur mais aussi de maître d'ouvrage, en partenariat avec le FNP placé auprès de la CNRACL, la Carsat Alsace-Moselle et le FIPHFP.

Ces deux matinées d'information, proposées à Sainte-Croix-en-Plaine et Kingersheim étaient également ouvertes à toutes personnes chargées du suivi des projets de construction et d'aménagement des locaux quelles que soient ses fonctions.

Les exposés des différents intervenants ont été riches et ont permis à l'assistance de près de 100 personnes de présenter :

- les éléments de méthode et les fondamentaux qui conditionnent la réussite d'un projet,
- les étapes d'une démarche globale, pluridisciplinaire et participative positionnant « l'Homme au travail » au centre de la réflexion,
- l'accessibilité des locaux professionnels et les aides du FIPHFP,
- les obligations du maître d'ouvrage en matière de santé et de sécurité,
- les bonnes pratiques de conception et d'aménagement des lieux de travail.

Le témoignage du responsable des services techniques de la commune de Habsheim est venu compléter ces discours en partageant son expérience sur la démarche mise en œuvre pour la construction du centre technique municipal.

### **Risques psychosociaux**

En février 2016, Madame Jennifer BINDLER, psychologue du travail a intégré les effectifs du Centre de Gestion.

Le service Prévention des risques professionnels a travaillé à ses côtés sur la méthode d'intervention initialement envisagée en collaboration avec le Centre de Gestion du Bas-Rhin.

Le cahier des charges, établi en vue de la mise en œuvre d'un groupement de commandes et qui n'a finalement pas été retenu, a contribué à la méthode d'intervention développée et mise en œuvre par le psychologue du travail.

### **Effectifs du service**

Les contrats de Mesdames Marine BISCHOFF et Marine WINTERHALTER (techniciens) ainsi que de Madame Marie-Camille GAVILLON (adjoint administratif) ont été prolongés en partie sur l'année 2016 en raison de la surcharge de travail pour le service.

## ➤ 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 réactualisés 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, 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.

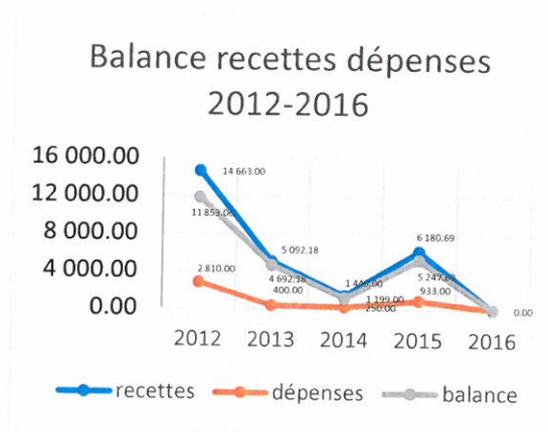
Certains organismes résilient leur abonnement, ou bien un sur deux, soit en raison de réductions budgétaires, soit en raison de la restructuration des services de l'Etat, par exemple la DDT (Direction Départementale des territoires) ou la DDTM (Direction Départementale des territoires et de la mer), 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 ...).

Le graphique ci-dessus illustre les différents commentaires.

### ➤ Service documentation

#### *Rôle et objectif*

Afin d'anticiper les besoins, d'aider à la prise de décision et d'assurer la mission d'information et de conseil dévolue aux centres de gestion 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.

#### *Les nouveautés 2016*

1. *Evolution du panorama de presse* : le service documentation redéfinit la ligne éditoriale du panorama de presse et publie depuis le second semestre 2016 un nouveau produit d'information intitulé : *L'Essentiel de la vie des collectivités du Haut-Rhin*. Ce nouvel outil propose une synthèse de l'actualité des communes du Haut-Rhin et permet ainsi aux différents services du Centre de Gestion du Haut-Rhin d'obtenir une vue d'ensemble hebdomadaire de l'actualité de terrain et des grands points à retenir.
2. *Création d'une nouvelle rubrique dans le Point info* : le service documentation édite la rubrique des *Brèves du mois* dans l'actualité du *Point info*. Cette nouvelle rubrique décline les grandes lignes et les événements à venir ou qui se sont déroulés au cours du mois, en rapport avec la fonction publique, les élus, le gouvernement ou la vie politique.
3. *Création du dossier Actualités juridiques dans l'arborescence* : afin de prendre en compte les besoins et les nouveaux comportements des services face au numérique, le service documentation propose un fonds documentaire numérique dans lequel sont répertoriés les dossiers d'actualité relatifs aux missions du Centre de Gestion du Haut-Rhin. Le service évolue ainsi vers une nouvelle appropriation de l'information pour ses collègues.

#### *L'activité 2016*

1. *Evolution du fonds documentaire et désherbage* : suite à remaniement, le fonds documentaire de la gestion des carrières est « nettoyé ». 12 000 documents papier relatifs à la législation ou aux articles de presse les plus anciens sont éliminés du fonds.
2. *Accessibilité* : Le projet d'amélioration de l'accessibilité, qui était prévu pour le bâtiment rue Branly, est redirigé sur le bâtiment rue Wilson et entraîne une surcharge de travail pour le service.
3. *Formation interne* : Le service documentation organise au 1<sup>er</sup> semestre une formation en interne (participation bénévole), pilotée par l'éditeur WEKA, sur les méthodes de recherche dans la base de données WEKA.

4. Tenue des registres : En collaboration avec le service des archives, le service documentation effectue le traitement des registres des arrêtés des agents du Centre de Gestion du Haut-Rhin et des agents relevant de la mise à disposition ainsi que des registres des procès-verbaux du Conseil d'Administration de 2011 à 2016 et des CAP.
5. Travail en commun avec le service PRP dans le cadre de leur formation CISST (chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail), sur la compétence : veille et actualisation des connaissances réglementaires, juridiques et techniques.
6. Accueil d'un stagiaire en situation de handicap dans le cadre de l'évènement « Un jour, un métier ».

#### *Les chiffres pour 2016*

##### LES PRODUITS DOCUMENTAIRES

- ✓ Création de trois nouveaux produits documentaires : *L'Essentiel de la vie des collectivités du Haut-Rhin* dans le panorama de presse hebdomadaire, les *Brèves du mois* dans le Point info et les dossiers numériques dans les *Actualités juridiques*.
- ✓ 46 panoramas de presse locale (*L'Alsace* et les *DNA*) sur support électronique.
- ✓ *Point Info* : participation aux 11 éditions annuelles.
- ✓ Site Internet : 10 mises à jour de la rubrique : *Derniers textes parus* et *Les infos du moment*.
- ✓ Une cinquantaine de recherches documentaires spécifiques (demandes internes et externes).

##### LA DIFFUSION DES INFORMATIONS

- ✓ 500 diffusions d'information en interne réalisées sous forme de courriel. Ces informations ciblent la législation, la réglementation, les jurisprudences et les articles relatifs au statut, à la gestion des ressources humaines, aux collectivités.
- ✓ 53 mises en circulation de revues 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'actualités numériques).
- ✓ Intégration dans le fonds documentaire d'une centaine de documents et ouvrages
- ✓ Suppression de 5 mètres linéaires de revues et documents papier.
- ✓ Suppression de l'abonnement papier au *Journal officiel*.
- ✓ Intégration de 2 nouveaux abonnements : *Acteurs du sport* et *Ergonoma*.