

**Extrait des délibérations du Conseil d'Administration
Lundi 05 novembre 2018 à 09 heures 00**

Sous la présidence de Monsieur Serge BAESLER, Président du Centre de Gestion

Membres en fonction : 27

Membres présents : 16 (titulaires et suppléants)

Membres excusés : 14 (titulaires et suppléants)

Procurations : 4

- 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 17 : Divers

a) Rapports d'activités 2017

Monsieur le Président, Serge BAESLER, assisté de Gilles RENDLER, Directeur adjoint, présente le point.

Les rapports d'activités des services du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Haut-Rhin au titre de l'année 2017 sont présentés au Conseil d'Administration.

Le Conseil adopte le point à l'unanimité et félicite le personnel pour le travail accompli.

Pour extrait conforme,
Colmar, le 14 novembre 2018

Le Président,



Serge BAESLER
Maire de BALTZENHEIM

Le Président :

- Certifie le caractère exécutoire de cet acte,
- Informe que celui-ci peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de STRASBOURG dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

► Les statistiques des agents gérés en 2017

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 01/01/2018

Elles sont :

Au 1^{er} janvier 2018, le département du Haut-Rhin comptabilise :

- 1 Département (non-affilié au CDG) ;
- 3 Communautés d'Agglomération (dont 1 non-affiliée au CDG) ;
- 13 Communautés de Communes ;
- 366 communes (dont 2 non-affiliées au CDG) ;
- 5 CCAS (disposant de personnel) ;
- 5 OPH (disposant de personnel public) ;
- 130 SIVU ;
- 19 SIVOM ;
- 58 SM (dont 3 PETR et 1 EPAGE) ;
- 1 Centre Départemental de Gestion ;
- 1 SDIS (affilié au CDG uniquement pour les personnels administratifs et techniques) ;
- 1 « Autre ».

Dès lors, au 1^{er} janvier 2018, le département du Haut-Rhin comptabilise 603 collectivités territoriales et établissements publics (605 avec SDIS HAUT-RHIN - POMPIER + RÉGION GRAND EST). Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Haut-Rhin recense 599 collectivités territoriales et établissements publics qui lui sont affiliés (6 non-affiliés RÉGION GRAND EST comprise).

Les agents

Au 31 décembre 2017, la situation est la suivante :

Nombre Total d'Agents	6763
Femmes	4105
Hommes	2658
Total	6763
Titulaires	6316
Non titulaires	447
Total	6763
Catégorie A	535
Catégorie B	981
Catégorie C	5247
Total	6763

On constatera toutefois une érosion ou un tassement du nombre d'agents non titulaires qui ne représentent plus que 6,61 %.

Les catégories hiérarchiques

S'agissant des Catégories hiérarchiques, peu de changements sont à observer.

- Les agents de catégorie A représentent 7,91 %
- Les agents de catégorie B représentent 14,50 %
- Les agents de catégorie C représentent 77,59 %

Les filières

La répartition ne déroge pas aux années antérieures : la filière technique est toujours de loin, la plus nombreuse et compte 3 075 agents (45,47 %), suivie de la filière administrative qui compte 1 948 agents (28,80 %). Les autres filières au nombre de 1 740 agents (25,73 %) enregistrent une légère baisse.

➤ Site internet

Les statistiques sont basées sur la période du 01/01/2017 au 31/12/2017

Nombre de connexion au site internet :

95 781 dont 93 092 nouveaux utilisateurs ont visité le site du Centre de Gestion durant l'année 2017.

188 161 connexions ont été établies sur le site ce qui représente une moyenne de 1,96 connexions par utilisateur.

600 129 pages ont été visitées sur le site internet ce qui correspond à une moyenne de 3,19 pages par connexion.

La durée moyenne de connexion pour un utilisateur est de trois minutes et une seconde.

Les pages du site internet les plus visitées sont les suivantes :

- Concours et examens : 36 674 (6,11 %)
- Offres et demandes d'emploi Cap Territorial : 29 879 (4,98 %)
- Calendrier des concours et examens : 29 204 (4,87 %)
- Inscription et suivi des concours et examens : 21 804 (3,63 %)
- Documentation carrière et RH : 20 588 (3,43 %)

Les termes de recherches les plus demandés sont les suivants :

- Grille indiciaire : 2 978 (11,83 %)
- RIFSEEP : 835 (3,31 %)
- Reclassement : 442 (1,76 %)
- Avancement de grade : 284 (1,13 %)

➤ **Gestion administrative**

L'affranchissement en 2017 s'élève à 40 299,67 € pour 32 842 plis.

MOIS	PLIS	MONTANT en €
Janvier	1 845	2 665,14 €
Février	2 321	2 547,18 €
Mars	2 755	3 644,98 €
Avril	3 499	4 662,92 €
Mai	2 277	2 442,09 €
Juin	2 380	2 809,05 €
Juillet	2 852	3 304,95 €
Août	1 421	1 857,26 €
Septembre	4 264	5 681,63 €
Octobre	2 608	3 498,79 €
Novembre	2 670	2 830,43 €
Décembre	3 950	4 355,25 €
TOTAL :	32 842	40 299,67 €

➤ Concours / Examens

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 2017 conformément au calendrier national.

Quelques concours (Chef de service de police municipale, Adjoint du Patrimoine Pal de 2^{ème} classe, ...) ont été organisés au niveau national ou conventionnés par l'interrégion Est avec les CIG franciliens en raison des faibles effectifs d'inscrits.

La très grande majorité des concours de catégorie A et B a été proposée au niveau de l'interrégion Est. Les concours suivants ont ainsi été organisés :

- Ingénieur Territorial,
- Bibliothécaire Territorial,
- Médecin Territorial,
- Biologiste, vétérinaire, pharmacien Territorial,
- Puéricultrice Territoriale,
- Infirmier Territorial en soins généraux,
- Conseiller Socio-Educatif Territorial,
- Rédacteur Territorial P^{al} de 2^{ème} classe,
- Animateur Territorial P^{al} de 2^{ème} classe,
- Animateur Territorial.

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

- Rédacteur Territorial,
- Educateur Territorial de Jeunes Enfants.

En catégorie C, le CDG 68 a organisé en partenariat avec le Centre de Gestion du Bas-Rhin (CDG 67) et de la Haute-Saône (CDG 70), le concours d'Agent de maîtrise territorial et avec le CDG 67 uniquement, le concours d'Auxiliaire de puériculture.

Les concours d'Agent territorial spécialisé des écoles maternelles Pal de 2^{ème} classe, d'Adjoint d'animation Pal de 2^{ème} classe et de Garde-Champêtre Chef 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. 11 opérations ont été programmées pour l'année 2017 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 :

- ✓ Attaché Territorial P^{al},
- ✓ Conseiller Territorial des Activités Physiques et Sportives P^{al} de 2^{ème} classe,
- ✓ Biologiste, vétérinaire, pharmacien Territorial de classe exceptionnelle.

Les examens suivants ont été organisés en catégorie B :

- ✓ Assistant de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques Pal de 2^{ème} classe,
- ✓ Technicien Territorial Pal de 1^{ère} classe,
- ✓ Technicien Territorial Pal de 2^{ème} classe,
- ✓ Chef de service de Police Municipale.

Le Centre de Gestion du Haut-Rhin a organisé au titre de l'interrégion les examens ci-dessous :

- ✓ Educateur Territorial des Activités Physiques et Sportives Pal de 1^{ère} classe,
- ✓ Educateur Territorial des Activités Physiques et Sportives Pal de 2^{ème} classe.

Le Centre de Gestion du Haut-Rhin a également organisé en convention avec le CDG 67 l'examen d'Agent de maîtrise territoriale et pour notre seul département, l'examen d'Adjoint administratif territorial Pal de 2^{ème} 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 2017 autant qu'en 2016.

L'alternance entre une année au nombre d'inscrits élevé dans laquelle l'année 2017 s'inscrit et une année au nombre d'inscrits faible se poursuit.

Les inscriptions en 2017 se répartissent de la manière suivante :

Concours et examens organisés	Nombre de candidats
Concours de Rédacteur Territorial	2038
Concours d'Agent de Maîtrise Territorial	501
Concours d'Educateur de Jeunes Enfants	108
Concours d'Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles	545
Concours d'Auxiliaire de Puériculture Territorial	304
Concours de Garde-Champêtre Chef	58
Concours d'Adjoint d'Animation Pal de 2 ^{ème} classe	24
Examen d'Adjoint Administratif Pal de 2^{ème} classe	
	81
Examen d'Agent de Maîtrise Territorial	
	329
Examen d'Educateur des APS Pal de 1^{ère} classe	
	61
Examen d'Educateur des APS Pal de 2^{ème} classe	
	77
Total	
	4126
<i>Moyenne 2001 à 2017</i>	
	<i>2 964</i>

ZOOM sur les Reçus-Collés

Afin de disposer d'éléments de réponse concrets et actualisés sur le thème récurrent des « reçus-collés » et de leur volume, le Président de la commission concours de la FNCDG, Jean-François PEUMERY, a sollicité auprès du Président de la commission recrutement concours de l'ANDCDG, Jean-Paul HUBY, la réalisation d'une étude approfondie sur les récentes listes d'aptitude des concours, les plus significatifs, relevant de la compétence des Centres de Gestion, avec un panache sur les catégories et filières.

Un groupe de travail, sous la responsabilité du CDG 68 a ainsi été créé au sein de la commission « recrutement concours » lors de la réunion du 20 juin 2016. Rapidement, 11 Centres de Gestion ont rejoint ce groupe.

L'étude a porté sur 9 grades sans spécialité et sur 6 grades avec spécialités :

<i>Concours avec spécialités</i>	<i>Concours sans spécialité</i>
• Attaché Territorial	• Rédacteur
• Ingénieur Territorial	• Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe
• Technicien	• Educateur des APS
• Technicien principal de 2 ^{ème} classe	• Animateur
• Assistant de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques	• Educateur des APS principal de 2 ^{ème} classe
• Adjoint Technique de 1 ^{ère} classe	• ATSEM
	• Adjoint Administratif de 1 ^{ère} classe
	• Puéricultrice
	• Educateur de Jeunes Enfants

Les filières sanitaire et sociale, sportive, culturelle, animation, administrative et technique sont ainsi représentées ; les trois catégories d'emploi également (Cat. A : 3 ; Cat. B : 9 ; Cat. C : 3)

60 Centres de Gestion ont fait part de leurs données sur une ou plusieurs opérations. 74 Centres sont convoqués lors des réunions de cette commission. Cela représente un taux de participation de 81 % à cette enquête.

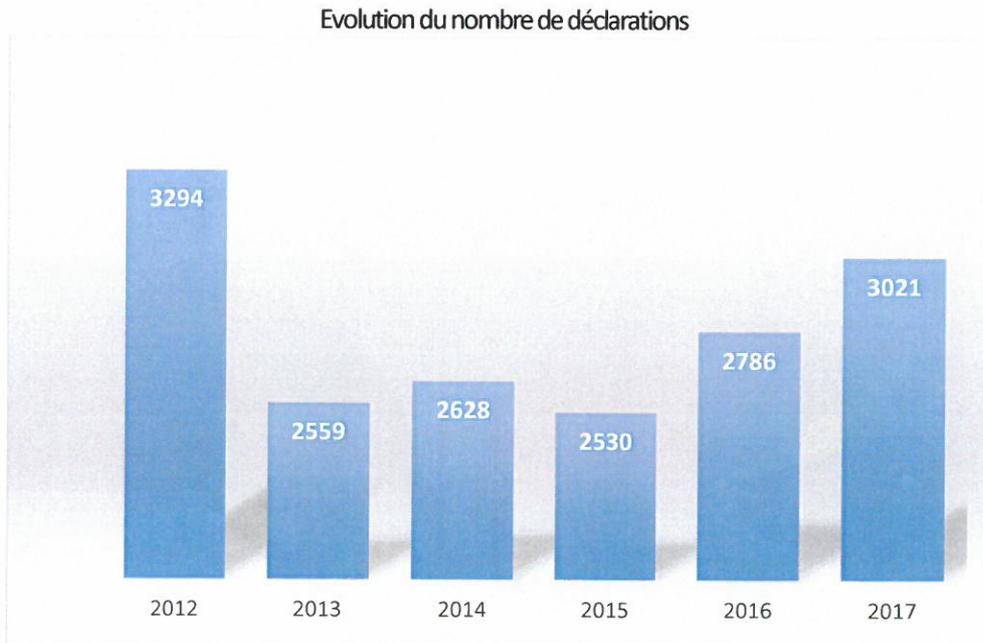
Différentes statistiques ont pu être réalisées et différents taux constatés dans une étude de 19 pages qui a été présentée fin d'année 2017.

Il ressort que le taux de nomination à l'issue d'un concours est de 73,99 % en moyenne. Le taux de reçus-collés est de 9,47 %. Le passage à une quatrième année d'inscription pourrait permettre de diminuer ce taux de 1 à 2 % au mieux.

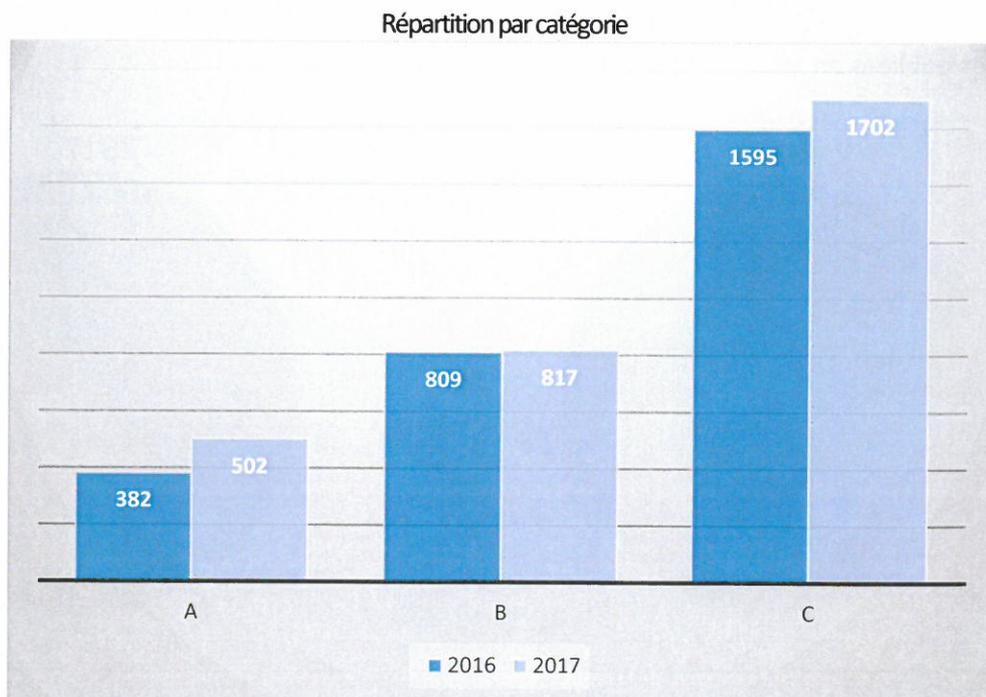
➤ Service Bourse à l'emploi

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.
3 021 déclarations ont été enregistrées en 2017.

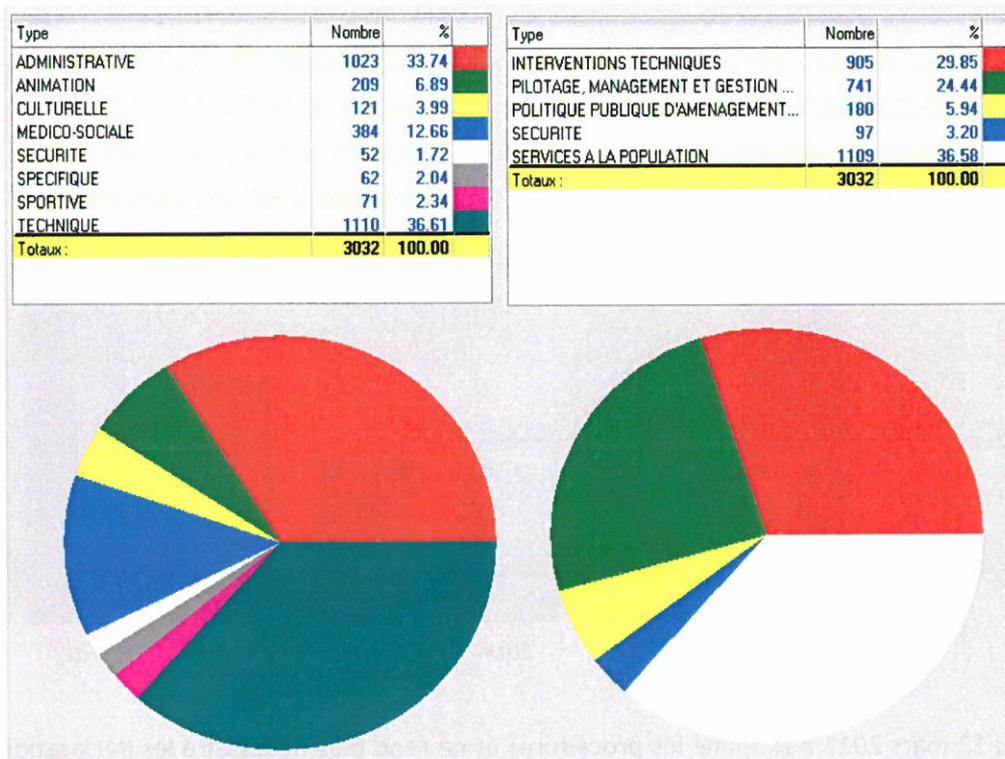


La loi du 12 mars 2012 a simplifié les procédures et ne rend plus nécessaire les déclarations de création d'emploi pour les avancements de grade. Une baisse du nombre de déclarations d'environ 20 % est constatée entre 2012 et 2013.



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 11 déclarations se rajoutent au 3 021 enregistrées.



Les offres

720 offres publiées en 2017 (+ 33,33 % par rapport à 2016).



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.

72 recherches de candidatures ont été traitées pour des missions de remplacement (+ 35,85 % par rapport à 2016).

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 21 janvier 2017,
- Semaine pour l'emploi des Personnes Handicapées le 16 et 17 novembre 2017,
- Journée d'information au lycée Martin Schongauer de Colmar le 1^{er} 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...

Collectivité et poste

Novembre 2016 à janvier 2017

Mairie de RIQUEWIHR
Assistant à la direction

Décembre 2016 à avril 2017

Mairie de RUMERSHEIM-LE-HAUT
Agent technique polyvalent

Janvier-février 2017

Mairie de HEIDWILLER
Assistant administratif

Mars 2017	CDG68 Remplacement congé de maternité
Mars à septembre 2017	Mairie d'ORBÉY DGS Gardien de Police municipale
Avril à juillet 2017	Mairie de ZILLISHEIM ATSEM
Mai 2017	Mairie de RODEREN Adjoint administratif faisant fonction de secrétaire de mairie
Mai 2017	Mairie de SUNDHOFFEN ATSEM
Mai à septembre 2017	Mairie de KAYSERSBERG-VIGNOBLE DGS
Mai à novembre 2017	Mairie de KAYSERSBERG-VIGNOBLE Communication
Juin 2017	Mairie de KAYSERSBERG-VIGNOBLE Assistant de direction
Juin 2017	Mairie de KAYSERSBERG-VIGNOBLE Temporaire
Juin - août 2017	Mairie de EGUISHHEIM Assistant de direction
Juillet à septembre 2017	Mairie de FELDKIRCH Agent technique polyvalent
Juillet à septembre 2017	Mairie de MASEVAUX-NIEDERBRUCK Adjoint administratif faisant fonction de secrétaire de mairie
Juillet à décembre 2017	Mairie de HATTSTATT ATSEM
Août à octobre 2017	Mairie de BENNWIHR DGS Comptable
Septembre - novembre 2017	Mairie de MUNCHHOUSE Responsable des Services techniques
Septembre - novembre 2017	Mairie de RIQUEWIHR Agent d'accueil 1 ^{ère} consultation

Octobre à décembre 2017

Mairie de SCHWEIGHOUSE/THANN
Secrétaire de mairie

Novembre - décembre 2017

Mairie de SEWEN
Adjoint technique

Août 2017 - janvier 2018

Mairie de STEINSOULTZ
Adjoint administratif faisant fonction
de secrétaire de mairie

Octobre 2017 à avril 2018

Mairie de SAINTE-CROIX-EN-PLAINE
2 consultations (1^{ère} infructueuse)
DGS

Décembre 2017 - janvier 2018

Mairie de RIQUEWIHR
Agent d'accueil 2^{ème} consultation

➤ Commission Administrative Paritaire (CAP)

Au cours de l'année 2017 les Commissions Administratives Paritaires se sont réunies 11 fois.

1 106 dossiers ou propositions ont été examinés, ce qui représente environ 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 a diminué de 34 % par rapport à 2016, en raison du fait que les avancements d'échelons s'effectuent depuis le 1^{er} janvier 2017 à cadence unique et qu'ils ne sont plus soumis à l'avis de la Commission Administrative Paritaire.

Les propositions au titre de la promotion interne ont légèrement augmenté (228 contre 206 en 2016) ainsi que le nombre d'agents inscrits sur une liste d'aptitude (+ 36 %).

Le nombre de propositions d'avancement de grade, toutes catégories et filières confondues a évolué de 13 %.

Le nombre de licenciements de stagiaires a diminué (de 6 à 4), alors que les prolongations de stage restent constantes. Les agents concernés relèvent exclusivement de la catégorie C.

En 2017, 83 % des agents subissant une prolongation de stage sont titularisés et 17 % ont été licenciés.

Les principaux chiffres :

		A	B	C	
Nombre de réunions	2016	2	3	7	12
	2017	2	2	7	11
Avancements de grades					
Nombre de tableaux d'avancement de grade	2016	23	45	155	223
	2017	16	42	127	185
Nombre d'agents proposés	2016	27	72	421	520
	2017	20	73	496	589
Promotion interne					
Nombre d'agents proposés	2016	68	106	32	206
	2017	71	125	32	228
Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude	2016	7	12	25	44
	2017	15	17	28	60
Attaché		13			
Ingénieur		1			
Attaché conservation patrimoine		0			
Rédacteur			7		
Technicien			6		
Animateur			2		
Assistant conservation patrimoine			2		
Agent de maîtrise				28	
		14	17	28	59
Autres saisines					
Prolongation de stage	2016	0	0	7	7
	2017	0	0	6	6
Fin de stage - licenciement	2016	0	1	5	6
	2017	0	0	4	4
Mutation interne et changement d'affectation	2016	3	4	0	7
	2017	1	2	6	9
Reclassement pour inaptitude physique	2016	0	0	1	1
	2017	1	1	2	4
Divers (révision d'évaluation, réintégration anticipée après disponibilité pour convenances personnelles.....)	2016	0	3	10	13
	2017	1	3	6	10
Nombre d'actes visés par délégation	2016	38	60	161	259
	2017	43	28	185	256
Tableaux d'avancements d'échelons		2016	676		
		2017	0		
Nombre total de dossiers traités		2016	1 695		
		2017	1 106		
Heures annuelles de secrétariat CAP		2017	518,5		

➤ **Service juridique**

Conseil statutaire

Le service Juridique, dans sa contribution à la mission de conseil statutaire, a traité plus de 977 questions émanant des collectivités (essentiellement par courrier électronique ou appel téléphonique).

Assurance chômage

18 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 5 saisines.

➤ **Entretien professionnel**

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

Transmission des entretiens professionnels à la CAP :

Bilan 2017-2018	Nombre de collectivités	Nombre d'agents concernés
2017-2018	147	2 202

L'ensemble des fichiers d'entretien professionnels est recensé dans un tableau destiné à la Commission Administrative Paritaire pour les fonctionnaires, et, à la Commission Consultative Paritaire pour les agents contractuels de droit public.

➤ **Comité Technique (CT)**

Le nombre de courriers adressés aux collectivités au titre des missions statutaires du Comité Technique est de 798 (610 en 2016).

Cette forte progression s'explique en grande partie par l'examen des demandes d'avis liées à la mise en place du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP).

Le nombre de suppressions de postes enregistré en 2017 (130 suppressions) en diminution par rapport à 2016 reste important et supérieur à 2015 (112 suppressions de postes). Cette catégorie représente encore 17 % des avis donnés par délégation cette année.

Les modifications de durée de travail continuent leur baisse cette fois de façon significative (53 en 2017 contre 82 en 2016 ; elles ne représentent plus en 2017 que 7 % des avis rendus par délégation (14 % en 2016).

3 réunions ont été organisées dans le cadre du Comité Technique. 241 avis spécifiques ont été formulés en 2017 (contre 114 en 2016) à l'occasion de ces réunions plénières.

199 portaient sur l'instauration du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et 29 sur les modalités d'organisation du travail.

Sur les 754 avis notifiés aux collectivités en 2017, 513 l'ont été au travers de la procédure simplifiée en dehors des réunions plénières.

Le premier type d'avis donné par délégation concernait en 2017 les avis divers dont la plus grande part était consacrée aux avis provisoires relatifs à la mise en place du RIFSEEP (172 avis RIFSEEP sur 236 avis divers).

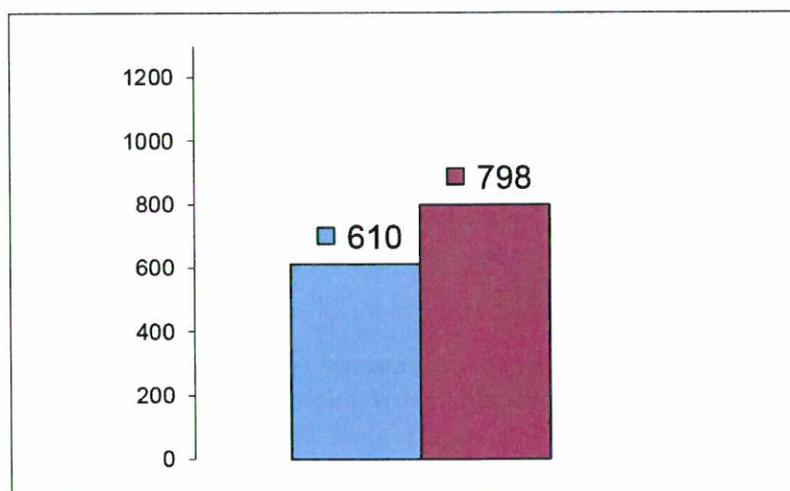
154 délibérations de création de poste ont fait l'objet en 2017 d'un enregistrement du Comité Technique (149 en 2016, 252 en 2015).

798 courriers et 241 courriels en 2017
754 avis notifiés aux collectivités
dont 513 par délégation

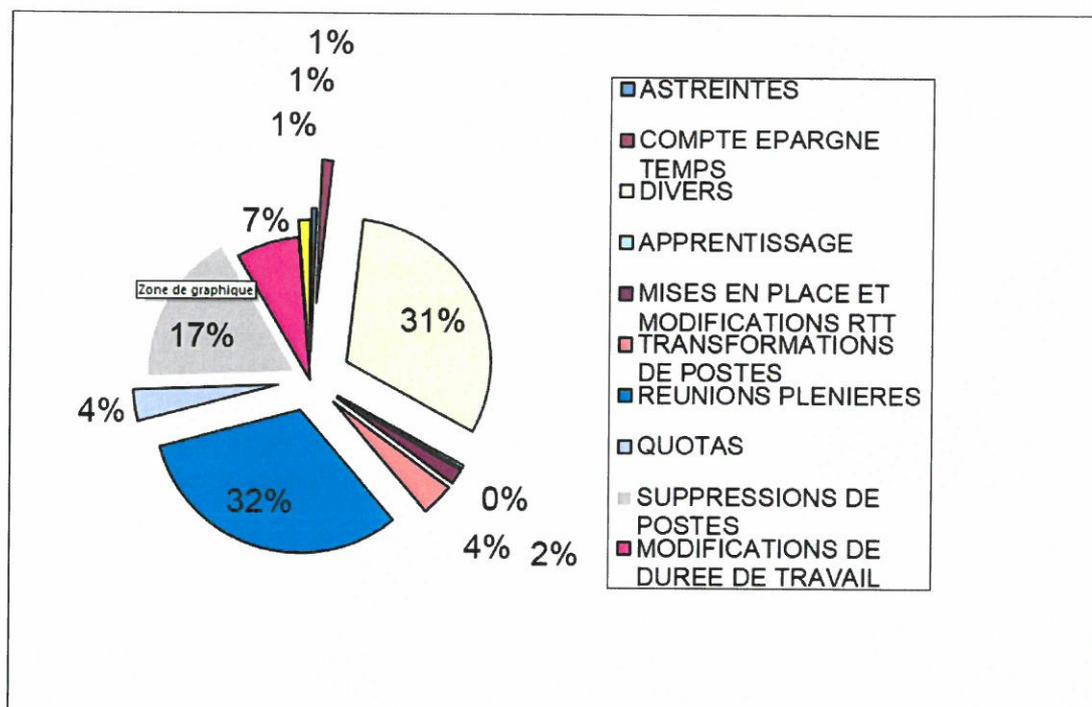
APPRENTISSAGE	3
ASTREINTE	4
COMPTE EPARGNE-TEMPS	9
PLANS DE FORMATION	10
MISES EN PLACE ET MODIFICATIONS RTT	13
QUOTAS	27
TRANSFORMATIONS DE POSTES	28
MODIFICATIONS DE DUREE DE TRAVAIL	53
SUPPRESSIONS DE POSTES	130
DIVERS	236

241 avis spécifiques en 3 réunions plénières

Volume des courriers 2016-2017



Répartition des avis administratifs 2017



➤ Plan de Formation / règlement 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.

Dix plans de formation ont été examinés en 2017.

Tableau récapitulatif :

Date du Comité Technique	Plans / Règlements de formation examinés
07/03/2017	Mairie de Sundhoffen (Plan de formation 2017)
20/06/2017	Centre de Gestion FPT 68 (Plan de formation 2017) Mairie de Lautenbach (Plan de formation 2017-2018) Mairie de Horbourg-Wihr (Plan de formation 2017) SMRA 68 (Plan de formation 2017)
14/11/2017	Mairie de Turckheim (Plan de formation 2017-2018) Mairie de Fessenheim (Plan de formation 2017-2018) Mairie de Guémar (Plan de formation 2018-2019) Mairie de Zimmerbach (Plan de formation 2017) Mairie de Vieux-Thann (Plan de formation 2017)

Les plans 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 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 de formation.

➤ Service d'interface avec la CNRACL

193 dossiers ont été vérifiés en 2017 et transmis à l'établissement CNRACL de BORDEAUX.

Le nombre de dossiers d'invalidité reste stable en 2017 (14 dossiers) par rapport à 2016 (15 dossiers). Cette stabilité se confirme désormais sur les trois dernières années (14 dossiers en 2015).

Les dossiers de carrière longue ou pour être plus précis les dossiers d'études préalable comprenant aussi les dossiers de départ anticipé lié au handicap et aux emplois ouvrant droit à un départ anticipé ont de nouveau diminué en 2017 par rapport à 2016 avec 15 dossiers (23 dossiers en 2016), confirmant une décreue amorcée ces dernières années.

Par rapport à l'année 2016, la complexité des dossiers semble s'être accrue, en témoignent les interventions sur les dossiers transmis qui ont nécessité en 2017 161 interventions (contre 117 en 2016).

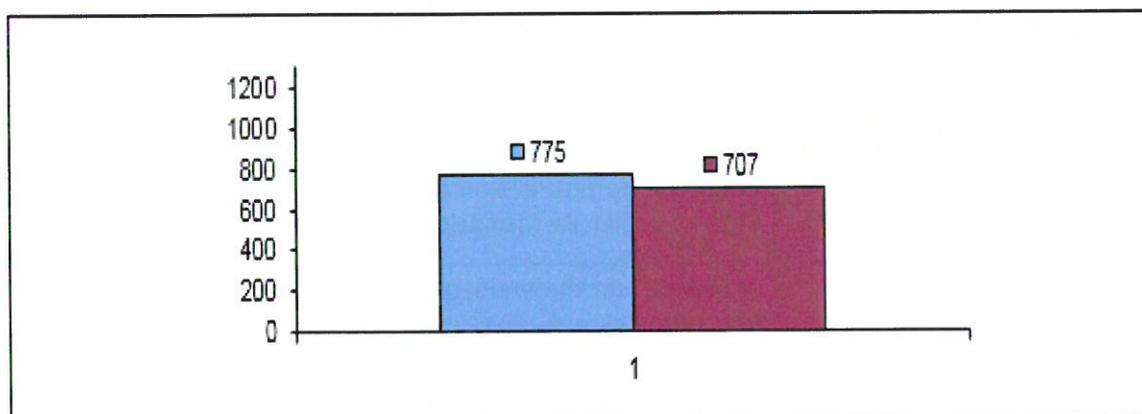
Le nombre de dossiers de rétablissement s'est quelque peu redressé ; leur nombre est passé à 9 en 2017 contre 6 en 2016.

L'année 2017 voit le nombre de dossiers de retraite se maintenir à un niveau élevé (106 en 2017 contre 109 en 2016). Par rapport aux principales catégories de dossiers vérifiés, les dossiers de retraite ont encore représenté cette année 2017 une proportion très importante des dossiers traités 63%, contre 62 % en 2016.

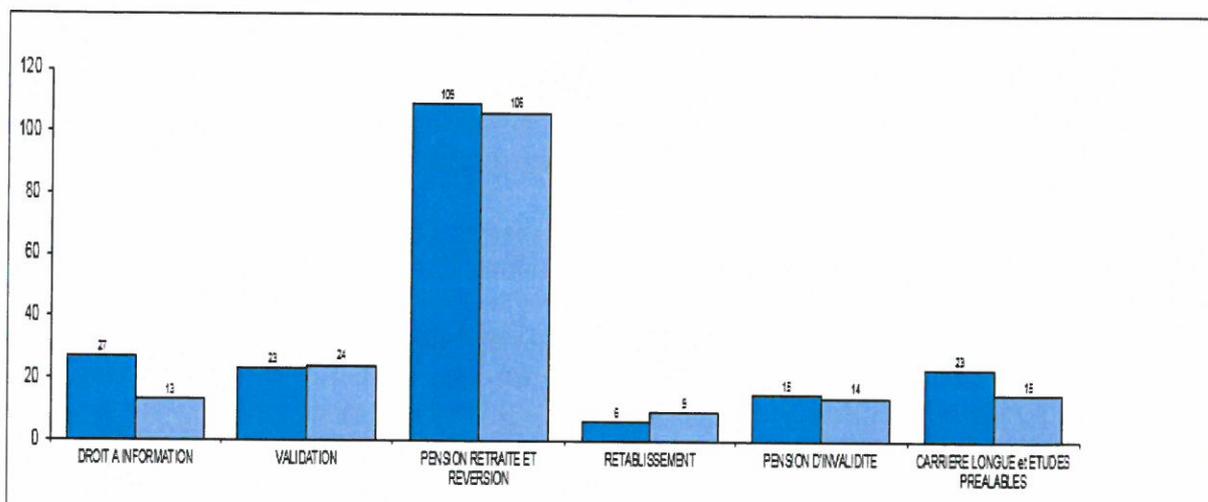
Les dossiers de validation après avoir nettement chuté en 2016 se sont maintenus en 2017 (24 en 2017 contre 23 en 2016). En proportion, ils représentent encore 14 % des actes de gestion pratiqués en 2017 (13 % en 2016).

Les courriels (254 en 2017) continuent de constituer une part importante de l'activité même si leur nombre a diminué par rapport à l'année précédente.

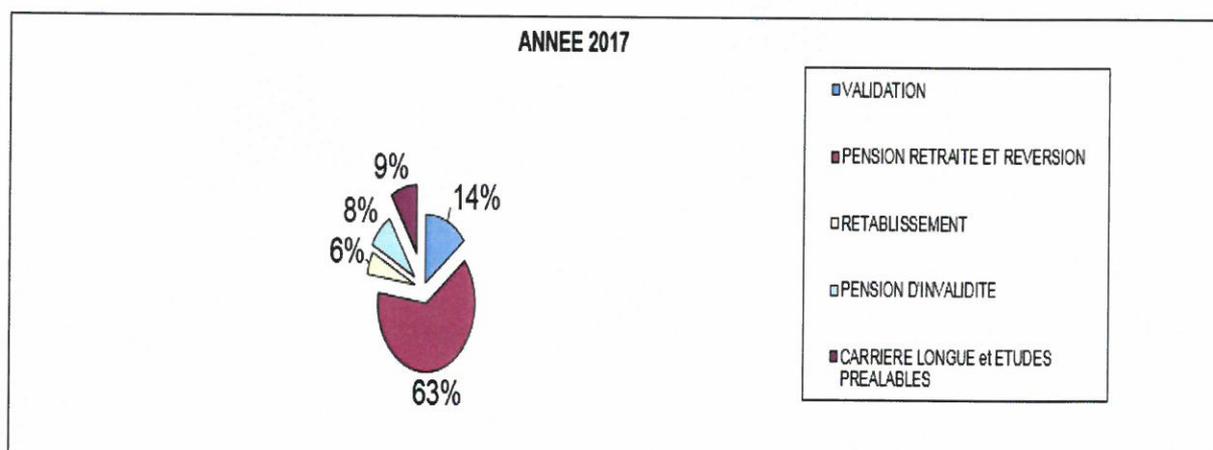
Courriers - année 2016 et 2017



Actes contrôlés / Progression par catégorie sur 2016 et 2017



Dossiers vérifiés selon leur nature



707 courriers (775 en 2016)

254 courriels (344 en 2016)

193 dossiers contrôlés

Principaux dossiers traités :

RETABLISSEMENT	9
DIVERS	12
PENSION D'INVALIDITE	14
CARRIERE LONGUE	15
VALIDATION	24
DROIT A INFORMATION	13
PENSION RETRAITE ET REVERSION	106

TOTAL : 193

➤ 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.

- 748 agents (hors personnel du Centre de Gestion) ont fait l'objet d'au moins une fiche de paye en 2017 (contre 762 en 2016). On constate une légère baisse de -1,83 % sur la période.
- Le volume de conventions et prolongations signées avec les collectivités et établissements a augmenté de 2,82 % entre 2016 et 2017, passant de 1 346 à 1 384 par an.
- Ces missions ont entraîné le calcul de 3 424 payes et d'autant de décomptes, contre 3 434 en 2016 (Quasi identique sur l'intervalle). L'on constate que suite aux contraintes budgétaires des collectivités utilisatrices la comparaison 2001/2017 de l'activité du service ne fait plus apparaître qu'une augmentation de + 192,68 % (passant de 1 777 à 3 424 feuilles de paie par an). Pour mémoire, la comparaison 2001/2009 faisait apparaître une augmentation de + 228,37 %.
- Les dépenses réelles s'élevaient à 4 901 277,38 € en 2017 à comparer à 4 825 371,33 € en 2016, correspondant à une augmentation de 1,57 %.
- Les recettes quant à elles passent de 5 144 499,13 € en 2016 à 5 227 780,26 € en 2017 (+ 1,62 %).
- Les frais administratifs facturés en 2017 par le Centre de Gestion s'élevant à 326 502,88 € augmentent de 2,63 % (318 127,80 € en 2016).

Après une période marquée par la stabilisation de ces opérations, on pourrait en déduire que sur la période considérée 2016/2017, le service Mise à disposition opère une légère reprise de son activité.

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 2017, 39 agents ont été recrutés définitivement par les collectivités territoriales et établissements publics.

➤ Service des Archives

Travail dans les collectivités :

59 collectivités ont fait appel aux services des archivistes intercommunales en 2017 : 52 communes et 7 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 : 104 pour Emmanuelle REMY-HARTMANN et 152 pour Valérie BERNARD, toutes deux à 100 % ; 109 pour Claudine STUDER-CARROT qui est à 80 %.

Soit au total, 365 jours en collectivité pour l'ensemble du service.

Prise de contact avec les collectivités :

Les archivistes ont effectué durant l'année 7 visites d'évaluation. Ces visites permettent, à la demande de la collectivité, de faire un diagnostic de la situation archivistique, de proposer des améliorations (conseils pour l'aménagement d'un local, le déménagement d'archives ou les éliminations règlementaires) mais aussi de rappeler la législation en vigueur. 6 visites ont été suivies de demandes d'intervention.

Traitement des archives du Centre de Gestion :

Le traitement des archives du Centre de Gestion, assuré par Emmanuelle REMY-HARTMANN, a porté principalement sur les services des finances, du personnel, des concours, de la CNRACL, de la Direction et du SRAP. Au total, 40 ml de documents ont été éliminés et 18 ml ont intégré le classement définitif.

Le travail de mise en place d'une arborescence électronique du classement courant pour l'ensemble des services s'est poursuivi, notamment dans les services Finances et Protection Sociale.

Formations suivies :

Valérie BERNARD a suivi une formation à distance (3 sessions), ou MOOC, sur la mise en œuvre d'un SAE, organisée par le groupe SERDA. Elle a également participé pendant 10 jours au travail du groupe Audit du CDG 68 dans le cadre du projet « Ensemble pour un accueil de qualité ».

Nouveauté 2017 :

Pour la première fois, le service a proposé une mission entièrement dédiée à l'archivage électronique, à Wittenheim. 4 jours d'intervention « archivage électronique » ont été effectués en 2017 et une commande de 13 jours est effective pour 2018 pour le déploiement du projet. Les archivistes du CDG 68 suivent à Wittenheim la gestion de l'archivage papier (CSC, depuis plusieurs années) et l'organisation de l'archivage électronique (VB en lien avec une informaticienne sur place).

➤ Service de Protection Sociale

L'action du Centre de Gestion s'inscrit dans un partenariat engagé depuis 2010 avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), formalisé par une convention. La troisième convention triennale a pris effet au 1^{er} janvier 2017 et se termine au 31 décembre 2019.

Pour mémoire, les actions menées visent à favoriser l'insertion, le recrutement de travailleurs handicapés et le maintien dans l'emploi des agents en inaptitude de manière générale dans les collectivités et établissements publics affiliés au Centre de Gestion.

En synthèse, en 2017, le bilan des actions se décline de la manière suivante :

Axe 1 : former les acteurs en relation avec des travailleurs handicapés : 46 personnes ont été formées.

Axe 2 : favoriser le recrutement de travailleurs handicapés : 25 personnes ont été recrutées dans les collectivités territoriales et établissements publics affiliés.

Nature des contrats :

- 8 CUI-CAE
- 3 Mises à disposition
- 7 CDD
- 3 Nominations stagiaires et contrats art.38
- 4 Titularisations

Qualifier les personnes en situation de handicap :

Parcours de formation en alternance aux métiers administratifs : 16 personnes en situation de handicap motivées par les métiers de la Fonction Publique ont intégré le programme de formation le 11 octobre 2017 pour une durée de 4 mois.

17 collectivités ont donné leur accord pour l'accueil d'un stagiaire.

12 personnes sont allées jusqu'au terme de la formation.

Axe 3 : favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi : 36 études de postes ont été réalisées.

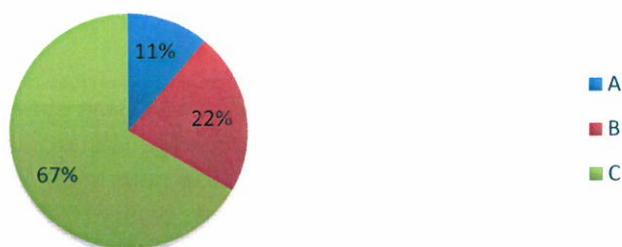
36 agents ont été accompagnés dont 32 femmes et 4 hommes.

63,9 % de ces études se sont déroulées dans des collectivités relevant du CT-CHSCT placé auprès du CDG68.

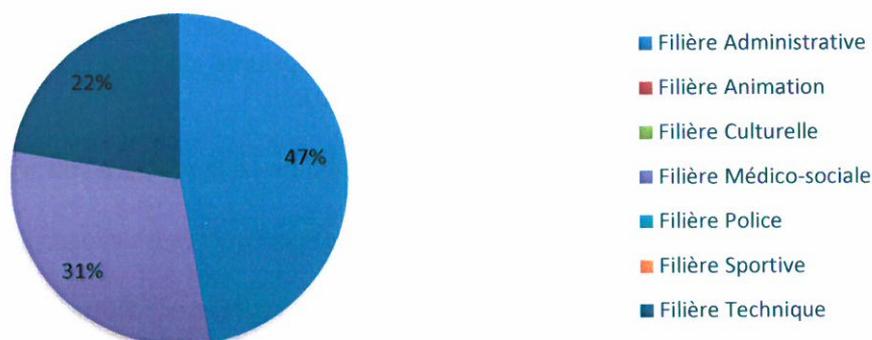
L'âge moyen des 36 agents concernés est de 48,8 ans. Le plus jeune ayant 26 ans et le plus âgé 61 ans.

12 agents sur 36 sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi ce qui représente 1/3 des interventions.

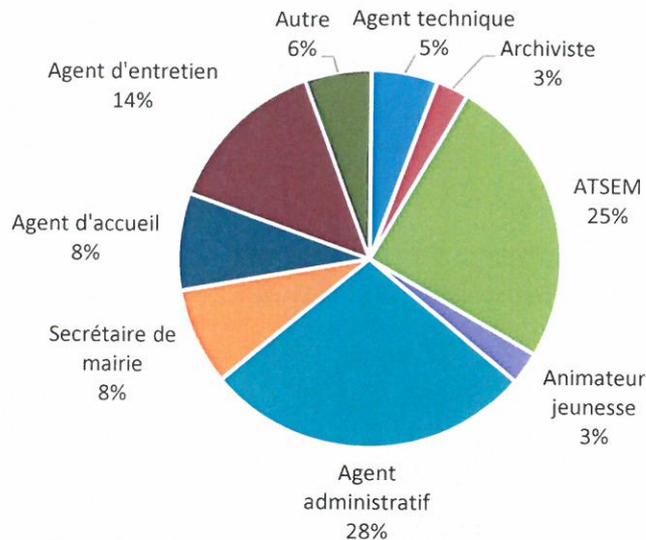
Répartition des agents concernés par groupe hiérarchique



Répartition des agents concernés par filière



Répartition des agents concernés par métier



Répartition des différentes solutions proposées

Solutions proposées	Nombre d'études de poste concernées : 36
Aménagement de l'environnement de travail	23
Acquisition de matériel adapté	36
Adaptation de la fiche de poste / temps de travail	3
Aide humaine	2
Aménagement organisationnel	5
Bilan de compétence et/ou Formation	2
Étudier les nécessités de service pour faire évoluer le poste	3
Sensibilisation aux gestes et postures	9
Mettre en place des stratégies alternatives	1

Axe 4 : développer une expertise accessibilité : **28 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 91 067 €.

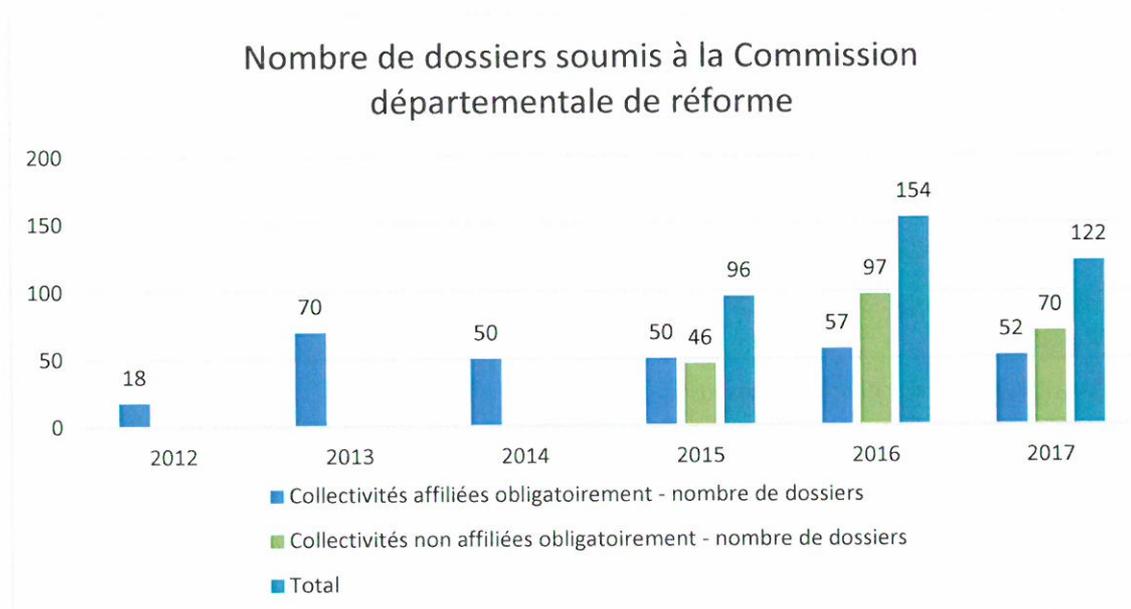
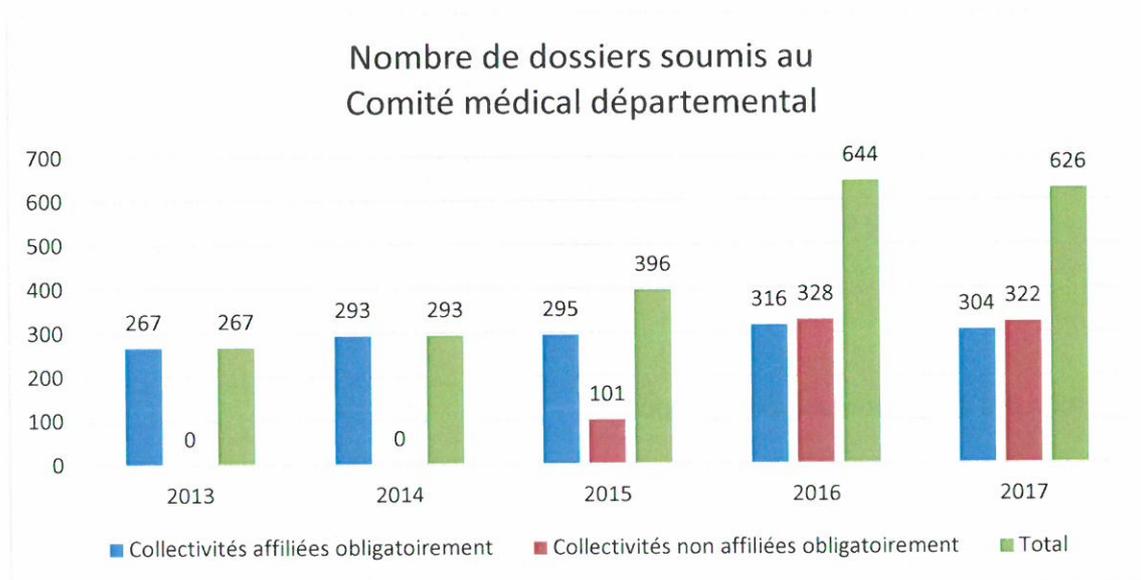
Axe 5 : favoriser le recrutement d'apprentis dans les collectivités affiliées : **2 apprentis** ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ont été recrutés.

Pour 2018, le Centre de Gestion poursuit la mise en œuvre des axes afin de réaliser les objectifs de la convention en cours.

1. 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



Ce qui porte à 626 le nombre de dossiers passés en Comité médical départemental et 122 en Commission départementale de réforme pour la FPT en 2017.

On constate une diminution du nombre de dossiers traités due à une modification de la réglementation intervenue le 19 janvier 2017 supprimant la saisine du Comité médical départemental et de la Commission départementale de réforme pour l'octroi du temps partiel thérapeutique.

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 7 724 actes pour l'année 2017, ayant nécessité pour la plupart une analyse juridique des services. Pour mémoire, en 2016, cela représentait près de : 8 288 actes de gestion.

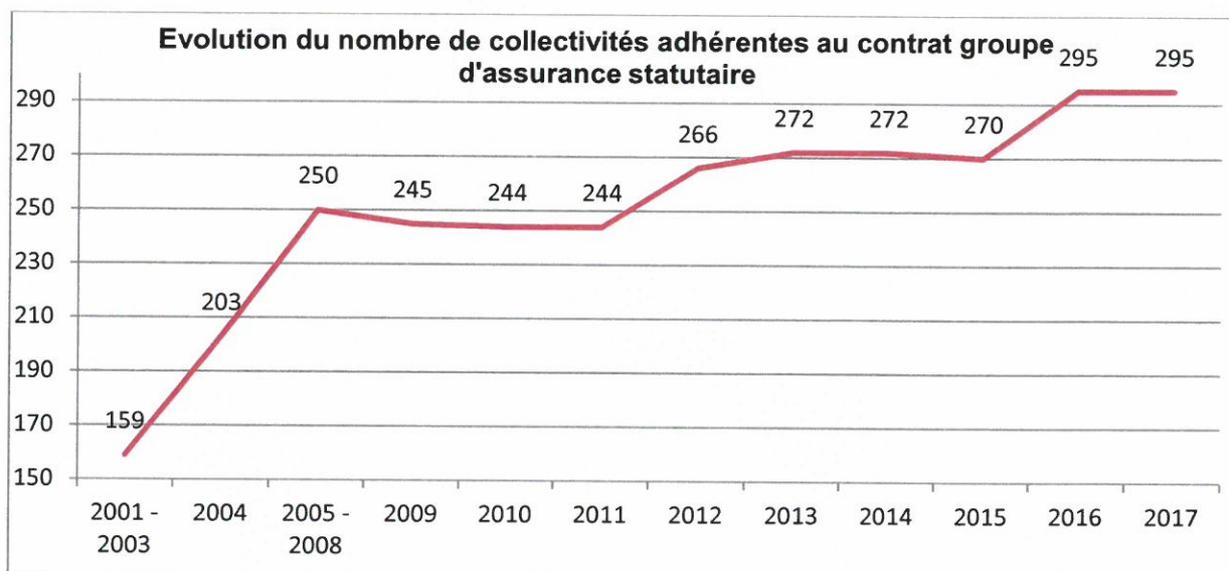
En 2017, la réglementation concernant l'inaptitude liée au risque professionnel a été modifiée nécessitant la mise à jour des documents de gestion, d'information et du site internet.

2. Contrat groupe d'assurance statutaire

Éléments chiffrés

Au 1^{er} janvier 2017, le contrat groupe d'assurance 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



Le nombre de collectivités adhérentes est resté stable de 2016 à 2017.

Mission d'accompagnement

En 2016, une convention de gestion a été signée avec chaque collectivité adhérente 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.

En vue d'un appui technique pour la réalisation de cette mission, le Centre de Gestion a fait appel à un prestataire extérieur, le cabinet Risk Partenaires.

Le 20 mars 2017, une réunion d'information a été organisée pour l'ensemble des collectivités du contrat groupe afin de leur présenter le processus d'accompagnement.

Les services du Centre de Gestion ont développé les outils d'analyse et d'aide à la gestion de l'absentéisme à destination des collectivités.

Un comité de pilotage a été mis en place. Il s'est réuni le 03 mai, le 11 juillet, le 09 octobre et le 06 décembre 2017.

Sur la base des éléments statistiques fournis par les assureurs, le comité de pilotage analyse l'équilibre du contrat des collectivités comptant jusqu'à 30 agents CNRACL et individuellement celui des contrats des collectivités de plus de 30 agents CNRACL.

Il repère les collectivités dont les contrats sont déséquilibrés et détermine des critères concernant les arrêts de travail qui doivent faire l'objet d'une analyse plus précise.

Les services du Centre de Gestion contactent ensuite les collectivités et réalisent avec elles une analyse de l'absentéisme. À l'issue de la réunion, un rapport leur est adressé assorti de préconisations afin de les accompagner dans la gestion des absences.

En 2017, un bilan du contrat et de l'absentéisme a été réalisé pour le marché des collectivités de moins de 30 agents CNRACL ainsi que pour huit collectivités employant plus de 30 agents CNRACL (CDC de la Région de Guebwiller, Commune de Rixheim, Résidence Blanche de Castille, Commune de Blotzheim, CDC Pays Rhin Brisach, Commune d'Horbourg-Wihr, Commune de Sainte-Marie-Aux-Mines, Commune de Saint-Louis).

3. Convention de participation pour la protection sociale complémentaire Prévoyance

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

Le contrat compte 320 collectivités adhérentes. Les textes réglementaires 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	4 908
2017	4 902

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

Aussi, les taux de cotisations négociés en 2012 n'ont pas subi d'augmentation pendant toute la durée de la convention, à savoir du 01/01/2013 au 31/12/2018.

➤ Psychologue du travail

Accompagner nos collectivités dans la prévention des risques psychosociaux (RPS)

En 2016 étaient lancées les premières démarches de prévention des RPS.

Dans ce cadre, la psychologue du travail a accompagné 9 collectivités et a rencontré plus de **300 agents** en 2017.

En 2017, la psychologue du travail a pu échanger et **sensibiliser 25 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, mais également d'identifier les problématiques existantes en vue d'une éventuelle proposition d'intervention.

Accompagner nos collectivités par des interventions psychosociales sur mesure

27 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 2017, la psychologue du travail a été sollicitée pour différents types d'intervention :

- Sensibilisation aux RPS ;
- Médiation ;
- Recrutement ;
- Situation de souffrance au travail ;
- Accompagnement au retour à l'emploi ;
- Accompagnement d'un collectif - rétablir un climat de travail de qualité.

Un accompagnement sur l'ensemble du territoire



Bien outillé pour mieux accompagner nos collectivités

Pour accompagner au mieux nos collectivités, la psychologue du travail a réalisé un certain nombre d'outils et de documents qu'elle utilise lors de ses interventions ou qu'elle met à la disposition de nos collectivités :

- **Service psychologue du travail**
 - Flyer interne CDG « Partageons nos connaissances et nos pratiques » ;
 - Fiche interne de réorientation des usagers (maire, agents, médecin, syndicat, etc.).

- **Démarche d'accompagnement à la prévention des RPS**
 - Modèle de Compte Rendu (CR) ;
 - Modèle de fiche d'étude de projet ;
 - Modèle de fiche de liaison.

- **Missions complémentaires**
 - Modèles de demande d'accord de l'agent ;
 - Fiches détaillées de chaque mission d'accompagnement possibles sur les RPS ;
 - Point info : Présentation des missions complémentaires - Mars 2017 ;
 - Cahier d'accompagnement pour les managers en difficulté ;
 - Diaporama pour sensibilisation aux RPS des agents d'une collectivité ;
 - Guide à destination des recruteurs concernant les biais de jugements et les règles à suivre ;
 - Support pour les entretiens individuels ;
 - Fiches Psycho'ressources : Manageons : La reconnaissance - Fixer des objectifs - Donner des feedbacks ;
 - Protocole à suivre suite à une alerte concernant un présumé fait de harcèlement.

- **Outils en lien avec le CHSCT**
 - Animation d'un groupe de travail - création d'outils pour syndicat (cf. CR réunion 21 février 2017) ;
 - Outil pour les syndicats : Détection et signalement d'une personne en souffrance ;
 - Fiche de signalement d'un agent en souffrance.

Les chiffres clés et les temps forts du service Psychologue du travail en 2017

- 55** jours de déplacements dans les collectivités.
- 20** propositions d'intervention RPS réalisées.
- 11** collectivités ont signé une convention d'accompagnement pour la prévention des RPS. Ce qui représente un montant de 92 800 €.
- 7** collectivités ont lancé une démarche de prévention des RPS.
- 7** démarches de prévention des RPS se sont finalisées.
- 17** outils ont été créés.
- 12** propositions d'intervention spécifique réalisées, 7 ont été acceptées.
- 27** accompagnements ont été réalisés par téléphone concernant des problématiques psychosociales.
- 2** recrutements spécifiques (DGS, Police Municipale, etc.) ont été accompagnés par la psychologue du travail.
- 2** accompagnements individuels d'agents en difficulté ont eu lieu.
- 1** action de sensibilisation du personnel aux RPS a été réalisée.

→ Animation d'un groupe de travail mandaté par le Comité Technique - compétences Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CT-CHSCT) placé auprès du CDG 68

Suite aux besoins émis par certains syndicats concernant les situations d'accueil et d'écoute d'agents en souffrance, un groupe de travail a été constitué. Il a été animé par la psychologue du travail et composé de deux représentants de l'autorité, deux représentants du personnel et d'un médecin de prévention. Après échanges sur les situations problématiques rencontrées, la psychologue du travail a élaboré un outil rappelant le rôle et les limites de chacun des acteurs, ainsi que le circuit d'accompagnement à mettre en œuvre lors d'une rencontre avec un agent en souffrance. Cet outil a été validé par le groupe de travail et transmis à l'ensemble des membres du CT – CHSCT placé auprès du CDG 68.

→ Atteinte des objectifs fixés - Convention de partenariat avec le Fonds National de Prévention (FNP)

L'ensemble des actions menées dans les collectivités du département par la psychologue du travail ont permis d'obtenir le premier versement de la subvention, réparti sur 3 échéances.

→ Participation et réalisation d'un colloque à Préventica Strasbourg

→ Participation à un groupe de travail de l'ANDCDG : Création d'un guide sur la Qualité de Vie au Travail

→ **Animation et pilotage d'un réseau Interrégion Est des psychologues du travail des Centres de Gestion**

→ **Audit des services concernant la démarche « Pour un accueil de qualité »**

En collaboration avec le groupe « Audit Accueil », la psychologue du travail a créé les outils et animé différentes réunions permettant de réaliser les audits sur la qualité de l'accueil des services du CDG 68. Cela représente environ 30 H de réunions (travail et audit) et 10 H de rédaction des rapports pour chaque auditeur, réparties sur plusieurs mois.

Cette démarche s'inscrit dans la continuité des travaux initiés par le groupe de travail et a pour objectif d'améliorer en continu les pratiques d'accueil des agents du CDG 68.

→ **Participation à la « Réunion Lauréats » initiée par le service Concours**

Un service en fort développement, dans la proximité avec nos collectivités

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. Afin de faciliter l'accompagnement le plus large possible des collectivités, un stagiaire psychologue du travail sera pris pour une durée de 6 mois en 2018.

➤ Service Prévention des risques professionnels

Système optionnel de la convention de partenariat avec le Fonds National de Prévention (FNP)

Depuis le 1^{er} décembre 2016, le Centre de Gestion collecte les données des collectivités relatives aux accidents du travail et aux maladies contractées en service avec l'outil Prorisq auprès des collectivités et établissements publics affiliés

Pour rappel, cet outil est alimenté d'une part, via les données assureurs du contrat groupe et, d'autre part, par les déclarations adressées par les collectivités et établissements publics auprès du Centre de Gestion.

Sous réserve d'atteinte des objectifs, le Centre de Gestion a été subventionné pour l'année 2017 à hauteur de 7 000 €.

Pour rappel, depuis la mise en place du système optionnel, 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.

En 2017, ont été enregistrés dans Prorisq :

- 312 accidents de service dont 195 avec arrêt ;
- 29 accidents de trajet dont 23 avec arrêt ;
- 6 maladies imputables au service ;

pour 116 collectivités territoriales et établissements publics.

Cela représente 6 126 jours d'arrêt, répartis comme suit :

- 5 120 jours d'arrêt pour accident de service soit une moyenne de 16,4 jours par accident avec arrêt ;
- 343 jours d'arrêt pour accident de trajet soit une moyenne de 11,8 jours par accident avec arrêt ;
- 663 jours d'arrêt pour maladie professionnelle soit une moyenne de 110,5 jours par maladie professionnelle avec arrêt.

Mission d'inspection

En 2017, aucune visite de prévention n'a été réalisée.

Par ailleurs, 7 inspections prévues par les conventions d'inspection ont été effectuées pour :

- Commune de Baltzenheim ;
- Commune de Carspach ;
- Commune de Fessenheim ;
- Commune de Horbourg-Wihr ;
- Commune de Luttenbach-près-Munster ;
- SIVU Affaires Scolaire Montreux Jeune et environs ;
- Syndicat Mixte Recyclage Agricole du Haut-Rhin.

En raison de la mise en place du nouveau dispositif qui sera proposé aux collectivités, il n'y a pas eu de nouvelles conventions signées en 2017.

Enquêtes après accident de service

Le Comité Technique - compétences CHSCT n'a pas réalisé d'enquête après accident de service pour l'année 2017.

Suivi et traitement des déclarations d'accidents de service et des maladies imputables au service pour le Comité Technique - compétences CHSCT placé auprès du Centre de Gestion

En 2017 :

- 134 accidents de service et 8 accidents de trajet ;
- 1 maladie professionnelle ;

ont été déclarés pour les effectifs rattachés au Comité Technique placé auprès du Centre de Gestion.

Diffusion de documents et d'informations

En 2017, 1 circulaire intitulée « Surveillance médicale des agents » sur le thème de la santé au travail a été transmise auprès des collectivités. 15 articles ont été diffusés par la voie du Point info et 5 articles de Point info ont été mis à jour.

Parallèlement, 31 circulaires, 1 fiche « Ça n'arrive pas qu'aux autres » ont été mises à jour.

Ont également été mis à jour les documents élaborés avec les assistants de prévention du groupe réseau AP « Grandes collectivités, à savoir :

- plan de prévention - Modèle ;
- plan de prévention - Check-list préalable à appels d'offres et commande ;
- attestation d'accueil santé et sécurité d'un nouvel arrivant ;
- formulaire de déclaration de nomination d'un Assistant de prévention.

En outre, 2 fiches sécurité machines ont été élaborées :

- poste de soudage à l'arc ;
- chalumeau.

Le Guide Pratique hygiène et sécurité a également été mis à jour pour la dernière fois.

Lettres de cadrage des Assistants et Conseillers de Prévention (AP/CP)

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 2017, 7 lettres de cadrage ont été analysées par le service Prévention des risques professionnels.

Nominations et formations des Assistants de Prévention (AP)

13 collectivités et établissements publics ont nommé un conseiller ou un assistant de prévention.

Collectivité	Prénom et nom de l'AP/CP	Grade
COMMUNAUTE DE COMMUNES PAYS RHIN - BRISACH	Jérémy VANPRAET	Adjoint technique ppal 2 ^{ème} classe
COMMUNAUTE DE COMMUNES PAYS RHIN - BRISACH	Karine ROLLAND	Attaché
COMMUNE D'ASPACH-MICHELBACH	Martine KOTLINSKI	Agent administratif 1 ^{ère} classe
COMMUNE DE BANTZENHEIM	Fabrice WINTZER	Technicien principal 2 ^{ème} classe
COMMUNE DE HUNINGUE	Michaël ARNOULT	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe
COMMUNE DE HUNINGUE	Martin FELDMANN	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe
COMMUNE D'INGERSHEIM	Céline PIERREVELCIN	Adjoint technique territorial
COMMUNE D'OTTMARSHEIM	Caroline RITZENTHALER	Rédactrice ppal de 1 ^{ère} classe
COMMUNE DE RIBEAUVILLÉ	Julie LAMOOT	Technicien territorial principal 1 ^{ère} classe
COMMUNE DE RUMERSHEIM-LE-HAUT	Pascal VONFLIE	Agent de maîtrise ppal
COMMUNE DE SOULTZMATT-WINTZFELDEN	Lionel LABATTUT	Technicien ppal 1 ^{ère} classe
COMMUNE DE TAGOLSHEIM	Olivier FOLTZER	Adjoint technique territorial de 2 ^{ème} classe
COMMUNE DE VIEUX-THANN	Vincent PETITJEAN	Brigadier-chef ppal
COMMUNE DE WITTELSHEIM	Christophe FELLMANN	Technicien principal de 2 ^{ème} classe
SM GARDES CHAMPETRES INTERCOMMUNAUX	Pierre Paul SPITZ	Garde champêtre chef

Animation du réseau des Assistants de Prévention/Conseiller de Prévention (AP/CP)

Le réseau des Assistants de Prévention permet à chaque AP et CP 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/CP 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 2017, 246 AP/CP y sont abonnés.

L'annuaire AP/CP, disponible dans l'espace "abonnés" du site internet du Centre de Gestion, compte 225 inscrits.

Enfin, en date du 31 décembre 2017, 103 AP/CP de 105 collectivités et établissements publics ont souhaité participer aux groupes de réflexion.

Une nouvelle répartition des groupes de réflexion appelés « petites collectivités » a été réalisée en 4 groupes. Ainsi, les agents de prévention se sont réunis une fois en 2017 et ont travaillé sur les thématiques suivantes :

- les résultats des travaux du groupe réseau AP « Grandes Collectivités » portant sur l'accueil des entreprises extérieures au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public ;
- les actualités réglementaires en santé et sécurité au travail parues au cours des derniers mois (nouvelles règles applicables pour l'utilisation des produits phytopharmaceutiques ; conformité des déchiqueteuses et broyeurs de branche ; surveillance médicale des agents ; politique de prévention de l'absentéisme dans la Fonction publique).

En parallèle, un conseiller de prévention a rejoint les membres du groupe réseau « grandes collectivités » qui se sont réunis quatre fois en 2017 et ont travaillé sur les thématiques suivantes :

- **« Le métier d'agents chargés du nettoyage des locaux »** : ce thème a permis aux assistants et conseiller de prévention d'échanger sur l'autodiagnostic permettant de mettre en évidence les situations à risque du métier, de choisir des thématiques pour l'élaboration de fiches synthèses et de valider l'autodiagnostic.
- **« Les fiches de sécurité machines »** : la mise à jour des documents intitulés « Modèle de fiche de sécurité machine » ; « Grille d'analyse des risques présentés par un équipement de travail » ; « Procédures pour remplir les fiches de sécurité machines et insérer les logos » a été réalisée.

À l'instar de l'année 2016, les documents créés par le réseau « grandes collectivités » pour chaque thématique, sont mutualisés avec les autres assistants et conseiller de prévention. Ils sont mis en ligne sur le site internet du Centre de Gestion dans l'espace dédié aux assistants et conseillers de prévention.

Comité Technique

Durant l'année 2017, le Comité Technique s'est réuni trois fois.

En outre, le service assure le secrétariat notamment pour l'organisation des réunions et la mise en forme des points.

Pour 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 2017, le service a étudié 10 plans de formation pour en vérifier la cohérence et le contenu en matière de formations santé et sécurité au travail. Aucun règlement de formation n'a été soumis pour avis durant cette année. 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 2017, 2 collectivités ont adopté le règlement intérieur hygiène et sécurité proposé par le Comité Technique et en ont informé le Centre de Gestion. En outre, 1 collectivité a procédé à la mise à jour de son règlement intérieur hygiène et sécurité.

Rapport 2016 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 2016. Elle est réalisée à l'aide des outils élaborés par l'Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion (ANDCDG).

Pour la campagne 2016, 109 collectivités et établissements publics (affiliés et non affiliés) ont répondu. Le taux de retour est de 18 % et couvre un effectif de 10 444 agents.

Afin de transmettre un retour sur les résultats de la campagne 2016 à l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics du Haut-Rhin, une circulaire a été éditée en 2018. En outre, les résultats de cette campagne ont été transmis au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT).

Participation du Centre de Gestion du Haut-Rhin au salon Préventica à Strasbourg du 07 au 09 novembre 2017

Le congrès Préventica à destination de tous les acteurs de la maîtrise des risques était organisé du 07 au 09 novembre 2017, en partenariat avec les 17 autres Centres de Gestion de l'Interrégion Est.

Durant ces 3 jours, des spécialistes pouvaient y être rencontrés et des conférences sur la prévention, la santé et la sécurité au travail y étaient animées.

Ainsi, le 08 novembre 2017, le service Prévention des risques professionnels du Centre de Gestion du Haut-Rhin a participé à ce salon en organisant une conférence sur « l'inspection en santé et sécurité au travail » co-animée avec les Centres de Gestion du Doubs et de la Meuse.

De même, le psychologue du travail a mené une table ronde pilotée par le Fonds National de Prévention de la CNRACL avec la participation du Centre de Gestion du Bas-Rhin intitulée « Prévenir les RPS : comment agir dans les petites et moyennes collectivités ? ».

Une invitation a été diffusée en ce sens auprès de l'ensemble des collectivités et établissements publics du Haut-Rhin, des assistants et conseillers de prévention ainsi qu'aux membres du Comité Technique placé auprès du Centre de Gestion du Haut-Rhin.

Concours de sécurité 2017 de la Carsat Alsace-Moselle

Primé une première fois en 2015 au concours de sécurité organisé par la Carsat Alsace-Moselle, le Centre de Gestion du Haut-Rhin a souhaité participer à nouveau à ce concours en présentant le dossier relatif à « L'intervention d'entreprises extérieures » produit avec le groupe réseau des AP/CP « Grandes collectivités » composé de 11 agents de prévention.

Pour la seconde fois, la Carsat a distingué le travail effectué par le groupe réseau des AP/CP « Grandes collectivités », lors d'une cérémonie officielle qui s'est tenue le jeudi 07 décembre 2017 à Strasbourg par la remise d'un diplôme.

Pour rappel, l'ensemble des documents conçus par le groupe réseau des AP/CP « Grandes collectivités » est téléchargeable sur le site internet du Centre de Gestion du Haut-Rhin (espace assistant et conseiller de prévention).

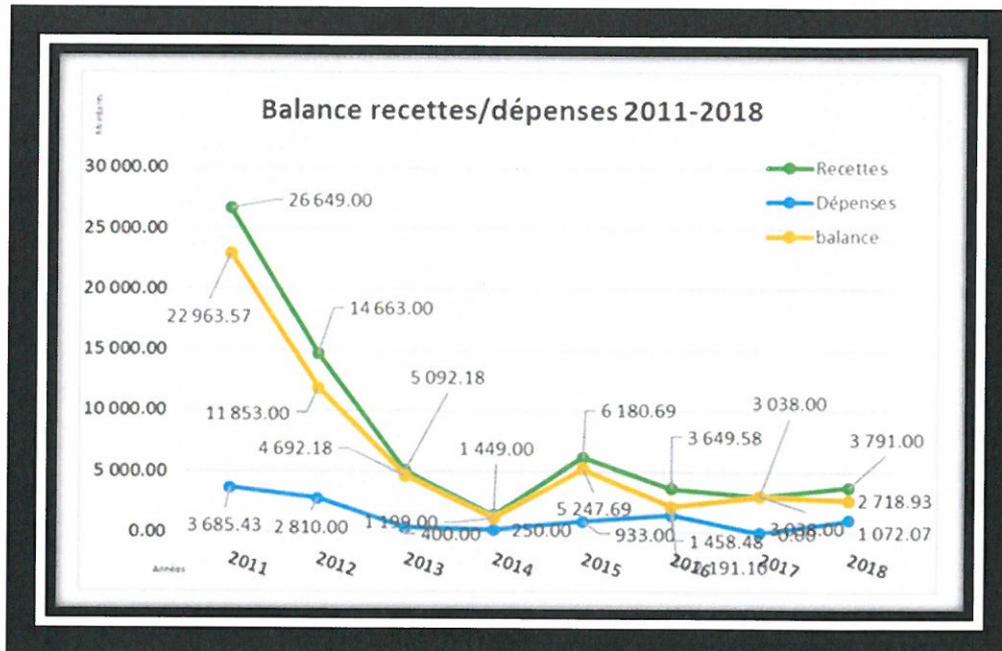
De même, suite aux besoins émis par certains syndicats concernant les situations d'accueil et d'écoute d'agents en souffrance, un groupe de travail a été constitué. Il a été animé par le Psychologue du travail du Centre de Gestion du Haut-Rhin et comporte deux représentants de l'autorité, deux représentants du personnel et un médecin de prévention.

L'ensemble des participants s'est accordé à dire que l'écoute des agents en souffrance au travail, pour permettre une prise en charge et un accompagnement global, doit être réalisée par des professionnels de la santé, notamment les médecins de prévention et les psychologues du travail.

Après échanges sur les situations problématiques rencontrées, le groupe de travail a élaboré un outil rappelant le rôle et les limites de chacun des acteurs, ainsi que le circuit d'accompagnement à mettre en œuvre lors d'une rencontre avec un agent en souffrance. Cet outil a été validé par le groupe de travail et transmis à l'ensemble des membres.

➤ Service de Recherches Administratives et de Publications

Depuis presque 30 années, le Centre de Gestion du Haut-Rhin diffuse un certain nombre de documents aussi bien aux personnes préparant un concours qu'aux collectivités :



➤ 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 CDG auprès des collectivités, le service Documentation assure la veille relative aux ressources humaines de la FPT (statut et carrière, santé au travail, protection sociale), ainsi qu'à l'actualité des collectivités du Haut-Rhin.

L'activité et les nouveautés 2017

Pour rappel, le service Documentation a créé en 2016 un fichier numérique, dit « Actualités juridiques », afin d'améliorer l'accès à l'information et aux documents des services en interne. Ce fichier comprend un ensemble de dossiers d'actualités en lien avec les activités et les missions du CDG68.

1. Suite à la création de ce nouvel outil et à l'utilisation des bases de données numériques auxquelles le CDG68 est abonné, le fonds documentaire papier est remanié : suppression de la législation et de la documentation trop ancienne, regroupement des rubriques et des circulaires publiées par le CDG68.
2. Afin de ne pas surcharger l'arborescence numérique, les compléments documentaires en version papier qui sont en lien direct avec l'actualité sont désormais classés dans des dossiers suspendus consultables en interne dans le bureau du service documentation. Exemple : dossier RIFSEEP, dossier PPCR, dossier déontologie/déontologue/lanceur d'alerte.
3. Suivi et enrichissement des dossiers d'actualité dans l'arborescence numérique.

Les chiffres pour 2017

LES PRODUITS DOCUMENTAIRES

- ✓ 34 panoramas de presse locale (*L'Alsace* et les *DNA*) sur support électronique, incluant au total l'édition de 102 fichiers.
- ✓ *Point Info* : participation aux 11 éditions annuelles.
- ✓ Site Internet : 8 mises à jour de la rubrique : *Derniers textes parus*.
- ✓ Une quarantaine de recherches documentaires spécifiques (demandes internes et externes).

LA DIFFUSION DES INFORMATIONS

- ✓ 600 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 et aux collectivités.
- ✓ 44 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 la bibliothèque d'une cinquantaine de documents et ouvrages.
- ✓ Résiliation des abonnements *Ergonoma* et *Windows news*.

Acte à classer**Pt17aCA20181105**

1	2	3	4
En préparation	En attente retour Préfecture	> AR reçu <	Classé

Identifiant FAST : ASCL_2_2018-11-14T14-09-47.00 (MI213557869)

Identifiant unique de l'acte :

068-286800248-20181114-Pt17aCA20181105-DE (Voir l'accusé de réception associé)

Objet de l'acte : Divers : Rapports d'activités 2017

Date de décision : 14/11/2018



Nature de l'acte : Délibération

Matière de l'acte : 4. Fonction publique
4.1. Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T.
4.1.8. AUTRES ACTES OBLIGATOIREMENT TRANSMISSIBLES

Acte : 2018 11 05 point17a rapport activite 2017 ~~Municipal~~ : Non

Classer

Annuler

Préparé

Date 14/11/18 à 14:09

Par ESPAGNE Monia

Transmis

Date 14/11/18 à 14:09

Par ESPAGNE Monia

Accusé de réception

Date 14/11/18 à 14:15

Accusé de réception préfecture

Objet de l'acte : Divers : Rapports d'activités 2017

Date de transmission de l'acte : 14/11/2018

Date de réception de l'accusé de réception : 14/11/2018

Numéro de l'acte : Pt17aCA20181105 ([voir l'acte associé](#))

Identifiant unique de l'acte : 068-286800248-20181114-Pt17aCA20181105-DE

Date de décision : 14/11/2018

Acte transmis par : Monia ESPAGNE

Nature de l'acte : Délibération

Matière de l'acte : 4. Fonction publique
4.1. Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T.
4.1.8. AUTRES ACTES OBLIGATOIREMENT TRANSMISSIBLES

