

REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Lundi 23 septembre 2019 à 09h00

➤ Les statistiques des agents gérés en 2018

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 31/12/2018

Elles sont :

| | |
|---------------------------------------|------------|
| Collectivités | 596 |
| Collectivités affiliées | 590 |
| Collectivités non affiliées | 6 |
| Détail | |
| C.C.A.S | 5 |
| CDG | 1 |
| Communauté d'Agglomération | 3 |
| Communauté de communes | 13 |
| Commune | 366 |
| Département | 1 |
| Epage | 1 |
| OPH | 5 |
| Pôle d'équilibre territorial et rural | 3 |
| Région | 1 |
| SDIS | 2 |
| SIVOM | 20 |
| SIVU | 119 |
| Syndicat Mixte Fermé | 22 |
| Syndicat Mixte Ouvert | 33 |
| Autre | 1 |
| Total | 596 |

Les agents

Au 31 décembre 2018, la situation est la suivante :

| | |
|-----------------------|-------------|
| Nombre Total d'Agents | 6551 |
| Femmes | 3958 |
| Hommes | 2593 |
| Total | 6551 |
| Titulaires | 6151 |
| Non titulaires | 400 |
| Total | 6551 |
| Catégorie A | 604 |
| Catégorie B | 949 |
| Catégorie C | 4998 |
| Total | 6551 |

On constatera toutefois une érosion ou un tassement du nombre d'agents non titulaires qui ne représentent plus que 6,11 %.

Les catégories hiérarchiques

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

- Les agents de catégorie A représentent 9,22 %
- Les agents de catégorie B représentent 14,49 %
- Les agents de catégorie C représentent 76,29 %.

Les filières

La répartition ne déroge pas aux années antérieures : la filière technique est toujours de loin, la plus nombreuse et compte 2 939 agents (44,86 %), suivie de la filière administrative qui compte 1 939 agents (29,6 %). Les autres filières au nombre de 1 673 agents (25,54 %) enregistrent une très légère baisse.

Site internet

Les statistiques sont basées sur la période du 01/01/2018 au 31/12/2018.

Nombre de connexion au site internet :

87 363 dont 83 819 nouveaux utilisateurs ont visité le site du Centre de Gestion durant l'année 2018. 159 656 connexions ont été établies sur le site ce qui représente une moyenne de 1,83 connexions par utilisateur.

494 217 pages ont été visitées sur le site internet ce qui correspond à une moyenne de 3,10 pages par connexion.

La durée moyenne de connexion pour un utilisateur est de deux minutes et trente-cinq secondes.

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

- Offres et demandes d'emploi Cap Territorial : 38 876 (7,87 %)
- Concours et examens : 27 508 (5,57 %)
- Résultats et listes d'aptitude : 21 737 (4,40 %)
- Calendrier des concours et examens : 20 656 (4,18 %)
- Documentation carrière et RH : 14 784 (2,99 %)
- Inscription et suivi des concours et examens : 11 944 (2,42 %)

Les termes de recherches les plus demandés sont les suivants :

- Grille indiciaire : 1 963 (9,11 %)
- RGPD : 399 (1,85 %)
- Avancement de grade : 329 (1,53 %)
- Promotion interne : 291 (1,35 %)
- RIFSEEP : 251 (1,16 %)
- Bilan social : 154 (0,71 %)

➤ **Gestion administrative**

L'affranchissement en 2018 s'élève à 39 668,76 € pour 26 165 plis.

| MOIS | PLIS | MONTANT en € |
|----------------|---------------|--------------------|
| Janvier | 3 974 | 5 381,20 € |
| Février | 2 220 | 3 247,08 € |
| Mars | 1 696 | 2 384,50 € |
| Avril | 2 252 | 3 664,99 € |
| Mai | 2 706 | 3 705,50 € |
| Juin | 2 755 | 3 359,38 € |
| Juillet | 1 689 | 2 464,26 € |
| Août | 951 | 1 357,46 € |
| Septembre | 1 317 | 2 086,09 € |
| Octobre | 2 515 | 3 427,42 € |
| Novembre | 1 956 | 4 926,30 € |
| Décembre | 2 134 | 3 664,58 € |
| TOTAL : | 26 165 | 39 668,76 € |

➤ **Concours / Examens**

Le Centre de Gestion du Haut-Rhin a présenté dans son calendrier l'ensemble des grades accessibles par voie de concours organisés au niveau départemental ou interrégional.

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 :

- Attaché Territorial,
- Technicien Territorial Principal de 2^{ème} classe,
- Technicien Territorial,
- Cadre de Santé Paramédical Territorial de 2^{ème} classe,
- Infirmier Territorial,
- Moniteur Educateur et Intervenant Familial,
- Assistant Socio-Educatif,
- Technicien Paramédical de classe normale,
- Directeur d'Etablissement d'Enseignement Artistique de 1^{ère} catégorie,
- Directeur d'Etablissement d'Enseignement Artistique de 2^{ème} catégorie.

Ces deux dernières opérations ont été réalisées par le CDG 54 au niveau national.

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

- Conseiller Territorial des APS (**premier concours de catégorie A**),
- Educateur Territorial des APS Principal de 2^{ème} classe,
- Educateur Territorial des APS,
- Educateur Territorial de Jeunes Enfants.

En catégorie C, le CDG 68 a organisé seul le concours d'Adjoint Administratif Territorial Principal de 2^{ème} classe et en partenariat avec le Centre de Gestion du Bas-Rhin (CDG 67) le concours d'auxiliaire de Puériculture Principal de 2^{ème} classe.

Examens

Le Centre de Gestion du Haut-Rhin a également informé les candidats, par le biais de son calendrier, de l'ensemble des grades accessibles par voie d'avancement ou par promotion interne après réussite d'examens. Les examens suivants ont été organisés au niveau interrégional.

Examens de catégorie A :

- ✓ Ingénieur Territorial,
- ✓ Cadre Supérieur de Santé Paramédical,
- ✓ Directeur de Police Municipale,
- ✓ Directeur Territorial des Etablissements d'Enseignement Artistique.

Examens de catégorie B :

- ✓ Rédacteur Territorial Principal de 1^{ère} classe,
- ✓ Rédacteur Territorial Principal de 2^{ème} classe (Avancement de grade et promotion interne),
- ✓ Animateur Territorial Principal de 1^{ère} classe (Avancement de grade),
- ✓ Animateur Territorial Principal de 2^{ème} classe (Avancement de grade),
- ✓ Assistant Territorial de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques Principal de 1^{ère} classe,
- ✓ Assistant Territorial de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques Principal de 2^{ème} classe (Avancement de grade et promotion interne),
- ✓ Assistant Territorial des Etablissements d'Enseignement Artistique Principal de 1^{ère} classe,
- ✓ Assistant Territorial des Etablissements d'Enseignement Artistique Principal de 2^{ème} classe (Avancement de grade et promotion interne).

Le Centre de Gestion du Haut-Rhin n'a pas pris part à l'organisation d'opération de ce type au niveau interrégional mais a organisé pour son seul département, les examens suivants :

- ✓ Adjoint Technique Territorial Principal de 2^{ème} classe,
- ✓ Adjoint Territorial d'Animation Principal de 2^{ème} classe,
- ✓ Adjoint du Patrimoine Territorial Principal de 2^{ème} classe.

Pour information, compte tenu des faibles effectifs d'inscrits, les examens d'ETAPS et d'ETAPS Principal 2^{ème} classe ont été organisés par le CDG 35 pour le territoire national.

Organisation

Le Centre de Gestion du Haut-Rhin a organisé 9 concours et examens en 2018.

L'alternance entre une année au nombre d'inscrits élevé et une année au nombre d'inscrits faible se poursuit. 2018 est donc une année avec peu de candidats ; seulement 50 % de la moyenne constatée sur les 18 dernières années.

Les inscriptions en 2018 se répartissent de la manière suivante :

| Concours et examens organisés | Nombre de candidats |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Adjoint Administratif Territorial Pal de 2 ^{ème} classe | 271 |
| Conseiller des APS | 145 |
| Educateur des APS Pal de 2 ^{ème} classe | 87 |
| Educateur des APS | 384 |
| Educateur de Jeunes Enfants | 130 |
| Auxiliaire de Puériculture Pal de 2 ^{ème} classe | 287 |
| Examen d'Adjoint Technique Pal de 2^{ème} classe | |
| | 81 |
| Examen d'Adjoint du Patrimoine Pal de 2^{ème} classe | |
| | 11 |
| Examen d'Adjoint d'Animation Pal de 2^{ème} classe | |
| | 15 |
| Total | |
| | 1 411 |
| <i>Moyenne 2001 à 2018</i> | |
| | <i>2 877</i> |

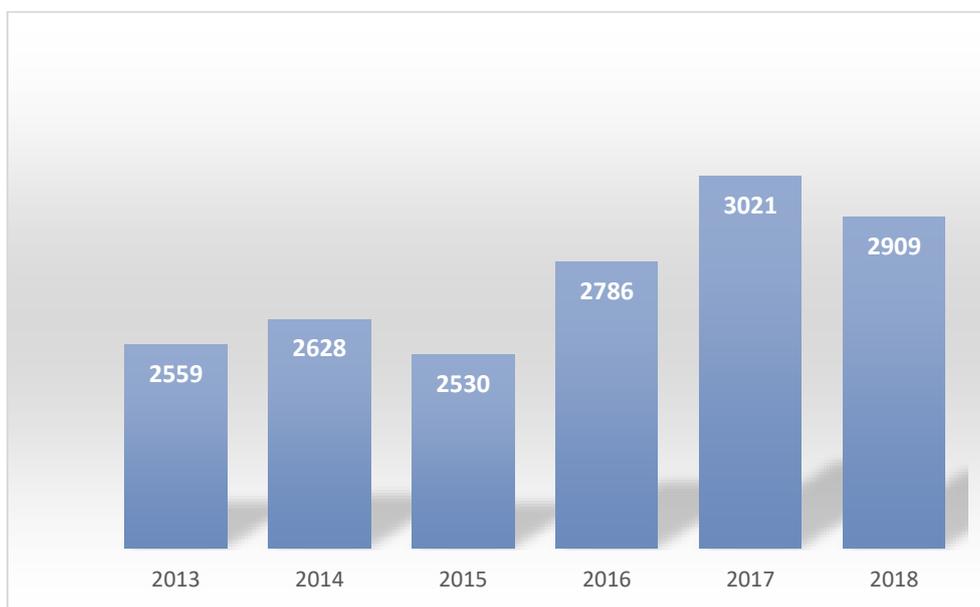
➤ Service Bourse à l'emploi

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.

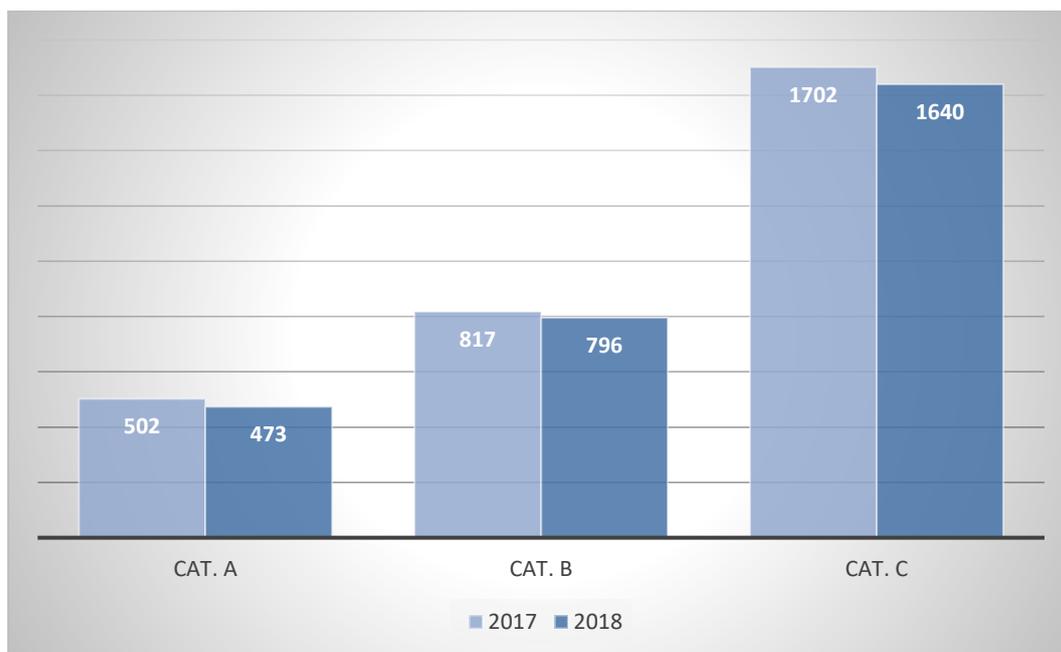
2 909 déclarations ont été enregistrées en 2018.

Evolution du nombre de déclarations



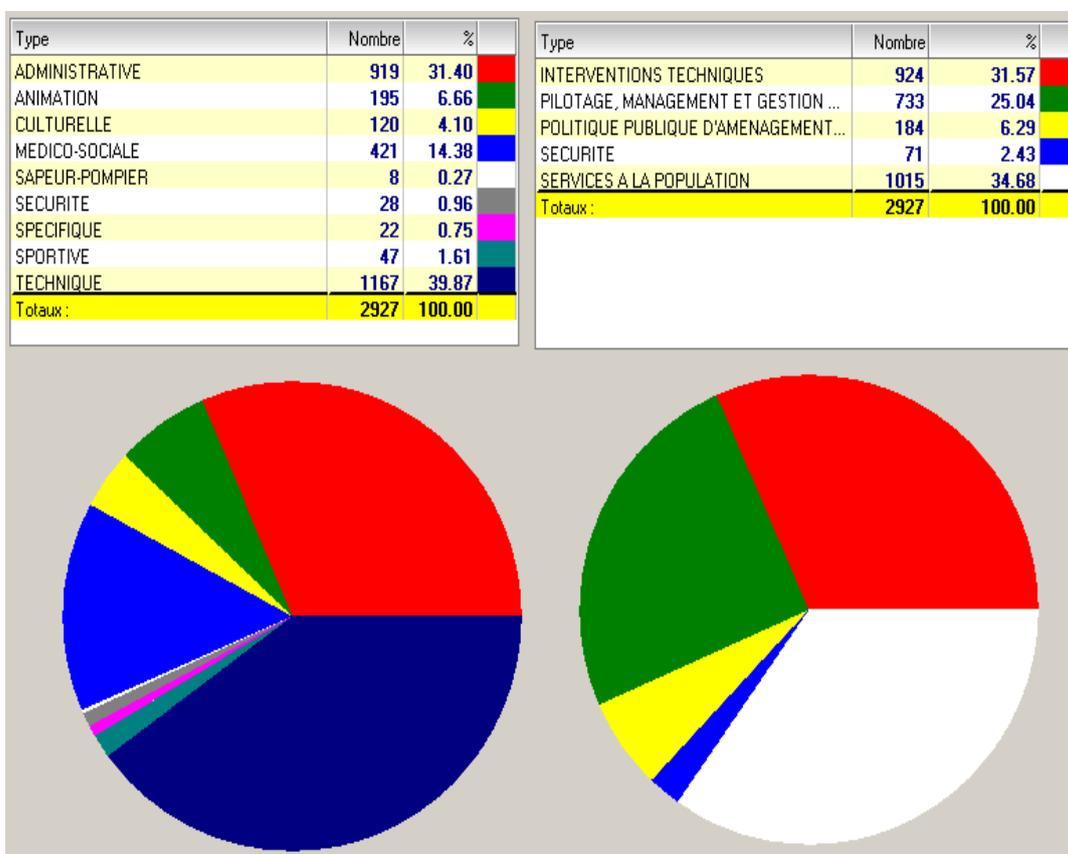
La loi du 12 mars 2012 a simplifié les procédures et ne rend plus nécessaire les déclarations de création d'emploi pour les avancements de grade.

Répartition par catégorie



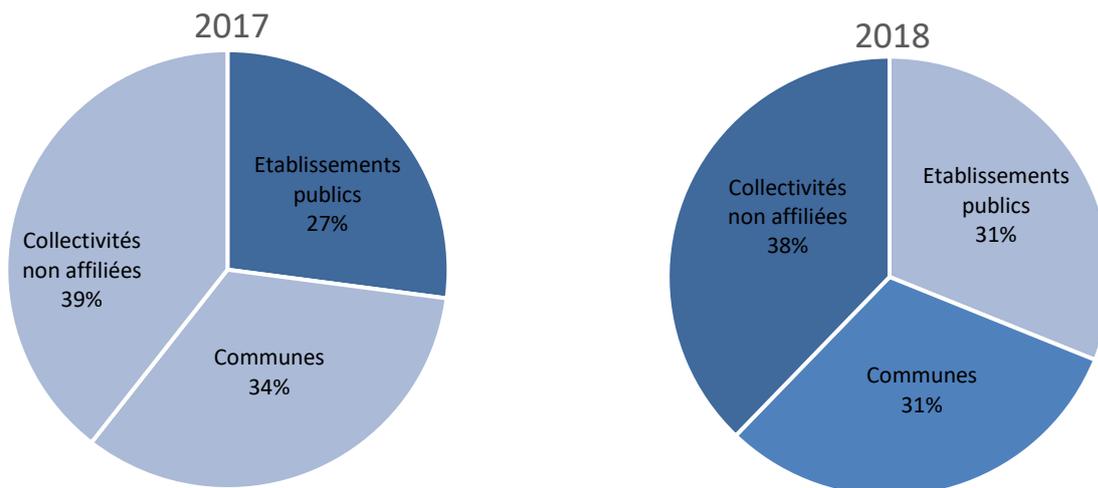
Répartition par filières

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 18 déclarations se rajoutent au 2 909 enregistrées.



Les offres

931 offres publiées en 2018 (+ 29,31 % par rapport à 2017).



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. 131 recherches de candidatures ont été traitées pour des missions de remplacement.

Présence sur les salons/forums

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

On peut retenir notamment :

- Journée des Carrières et des Formations de Mulhouse le 20 janvier 2018,
- Trinat'Emploi à Saint-Louis le 6 avril 2018,
- Semaine pour l'emploi des Personnes Handicapées le 22 novembre 2018.

➤ **Assistance au recrutement**

Le recrutement d'un nouvel agent est un moment important pour une collectivité. Le Centre de Gestion accompagne la collectivité sur tout ou partie des différentes étapes de cette procédure (analyse du besoin, aide dans la rédaction de l'offre et de la publicité du poste, publication de l'offre, étude et sélection des candidatures, évaluation des candidats, accompagnement sur les différentes formalités administratives).

15 assistances au recrutement ont été gérées en 2018.

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| SOULTZ Directeur général des services | Janvier 2018 |
| RIQUEWIHR Chef de service de police municipale | Avril 2018 |
| RIMBACH près MASEVAUX Secrétaire de mairie | Juin 2018 |
| JETTINGEN Secrétaire de mairie | Juillet 2018 |
| CDG 68 Chargée de prévention / ACFI | Août 2018 |
| NEUF-BRISACH Responsables des services techniques | Août 2018 |
| NEUF-BRISACH Chargé de mission Urbanisme et patrimoine | Août 2018 |
| TURCKHEIM Directeur général des services | Septembre 2018 |
| RIQUEWIHR Adjoint technique | Septembre 2018 |
| PARC NATUREL REGIONAL DES BALLONS DES VOSGES Responsable RH, moyens généraux et mutualisations | Septembre 2018 |
| SOULTZ Directeur général des services | Octobre 2018 |
| MUNSTER Responsable Espaces verts | Octobre 2018 |
| SUNDHOFFEN Secrétaire de mairie | Décembre 2018 |
| ALTKIRCH Directeur général des services | Décembre 2018 |
| WITTELSHEIM Directeur financier | Décembre 2018 |

➤ **Commission Administrative Paritaire (CAP) / Commission Consultative Paritaire (CCP)**

Au cours de l'année 2018 les commissions administratives paritaires se sont réunies 14 fois et les commissions consultatives paritaires A, B et C ont été installées lors de 3 réunions.

Le nombre global de dossiers soumis à la CAP a diminué de 14 % par rapport à 2017. 951 dossiers ou propositions ont été examinés.

Le temps consacré au secrétariat des commissions paritaires a pourtant augmenté en 2018 (de 30 à 50 %) du fait des élections professionnelles du mois de décembre.

81 collectivités ont transmis par voie dématérialisée le compte rendu des entretiens professionnels d'évaluation de leurs agents.

Les propositions au titre de la promotion interne ont augmenté de 14 % (260 contre 228 en 2017) ainsi que le nombre d'agents inscrits sur une liste d'aptitude (+ 43 %). Cela s'explique par une nette augmentation des propositions d'accès au grade d'agent de maîtrise (54 contre 28 en 2017).

Le nombre de propositions d'avancement de grade, toutes catégories et filières confondues a diminué de 25 %.

Le nombre de licenciements de stagiaires et de prolongation de stage a diminué (de 10 à 6). Les agents concernés relèvent exclusivement de la catégorie C.

En 2018, 66 % des agents subissant une prolongation de stage sont titularisés et 33 % ont été licenciés.

Les principaux chiffres pour les CAP :

| | | A | B | C | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------------|-----|-----|-------|
| Nombre de réunions CAP | 2017 | 2 | 2 | 7 | 11 |
| | 2018 | 4 | 4 | 6 | 14 |
| Avancements de grades | | | | | |
| Nombre de tableaux d'avancement de grade | 2017 | 16 | 42 | 127 | 185 |
| | 2018 | 20 | 36 | 99 | 155 |
| Nombre d'agents proposés | 2017 | 20 | 73 | 496 | 589 |
| | 2018 | 27 | 50 | 361 | 438 |
| Promotion interne | | | | | |
| Nombre d'agents proposés | 2017 | 71 | 125 | 32 | 228 |
| | 2018 | 66 | 133 | 61 | 260 |
| Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude | 2017 | 15 | 17 | 28 | 60 |
| | 2018 | 10 | 22 | 54 | 86 |
| <i>Attaché</i> | | 6 | | | |
| <i>Ingénieur</i> | | 2 | | | |
| <i>Bibliothécaire</i> | | 1 | | | |
| <i>Professeur d'enseignement artistique</i> | | 1 | | | |
| <i>Rédacteur</i> | | | 16 | | |
| <i>Technicien</i> | | | 3 | | |
| <i>Animateur</i> | | | 1 | | |
| <i>Assistant conservation patrimoine</i> | | | 1 | | |
| <i>Chef de service de police municipale</i> | | | 1 | | |
| <i>Agent de maîtrise</i> | | | | 54 | |
| | | 10 | 22 | 54 | 86 |
| Autres saisines | | | | | |
| Prolongation de stage | 2017 | 0 | 0 | 6 | 6 |
| | 2018 | 0 | 0 | 3 | 3 |
| Fin de stage - licenciement | 2017 | 0 | 0 | 4 | 4 |
| | 2018 | 0 | 0 | 3 | 3 |
| Mutation interne et changement d'affectation | 2017 | 1 | 2 | 6 | 9 |
| | 2018 | 3 | 1 | 5 | 9 |
| Reclassement pour inaptitude physique | 2017 | 1 | 1 | 2 | 4 |
| | 2018 | 0 | 0 | 3 | 3 |
| Divers (révision d'évaluation, réintégration anticipée après disponibilité pour convenances personnelles....) | 2017 | 1 | 3 | 6 | 10 |
| | 2018 | 2 | 2 | 4 | 8 |
| Nombre d'actes visés par délégation | 2017 | 43 | 28 | 185 | 256 |
| | 2018 | 50 | 42 | 135 | 227 |
| Nombre total de dossiers traités | 2017 | | | | 1 106 |
| | 2018 | | | | 951 |
| Heures annuelles de secrétariat CAP | 2018 | 831 heures | | | |

➤ Paie-à-façon

Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2017, le CDG 68 a développé sa prestation paie à destination des collectivités affiliées, souhaitant externaliser ou réorganiser leurs services.

Le service paie à façon, réalise pour le compte des collectivités adhérentes, l'ensemble des tâches liées à la confection des salaires et aux déclarations annuelles.

Cette mission facultative, qui permet un soulagement des contraintes réglementaires et une veille juridique au fait de l'information, continue d'attirer des collectivités.

En 2018, le prélèvement à la source a été mis en place pour l'ensemble des collectivités adhérentes.

L'activité en chiffres, nombre de bulletins établis :

| | 2017 | 2018 | Perspective 2019 | Perspective 2020 |
|----------------------------------------------|----------|----------|------------------|------------------|
| Paie des collectivités adhérentes au service | 1608 | 2472 | 4296 | 4896 |
| Hausse en % | | 54 % | 74 % | 14 % |
| Recettes en euros | 12 453 € | 20 281 € | 33 500 € | 38 600 € |

➤ Service juridique

Conseil statutaire

Le service Juridique, dans sa contribution à la mission de conseil statutaire, a traité plus de 678 questions émanant des collectivités (essentiellement par courrier électronique ou appel téléphonique).

Assurance chômage

13 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.

➤ Entretien professionnel

Transmission des entretiens professionnels :

| Bilan | Nombre de collectivités | Nombre d'agents concernés |
|-------|-------------------------|---------------------------|
| 2018 | 81 | 2 426 |

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 711 (798 en 2017).

Les demandes d'avis liées à la mise en place du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) ont sensiblement décru.

Le nombre de suppressions de postes enregistré en 2018 (183 suppressions) est en sensible augmentation par rapport à 2017 (130). Il convient de préciser qu'il s'agit du nombre le plus important depuis 2008.

Cette catégorie représente cette année 32 % des avis donnés par délégation cette année.

Les modifications de durée de travail se stabilisent (59 en 2018 contre 53 en 2017 ; elles ne représentent plus en 2018 que 10 % des avis rendus par délégation (7 % en 2017).

4 réunions ont été organisées dans le cadre du Comité Technique. 137 avis spécifiques ont été formulés en 2018 (contre 241 en 2017) à l'occasion de ces réunions plénières.

100 portaient sur l'instauration du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et 11 sur les modalités d'organisation du travail.

Sur les 583 avis notifiés aux collectivités en 2018, 446 l'ont été au travers de la procédure simplifiée en dehors des réunions plénières.

Le premier type d'avis donné par délégation concernait en 2018 les avis pour suppressions de postes.

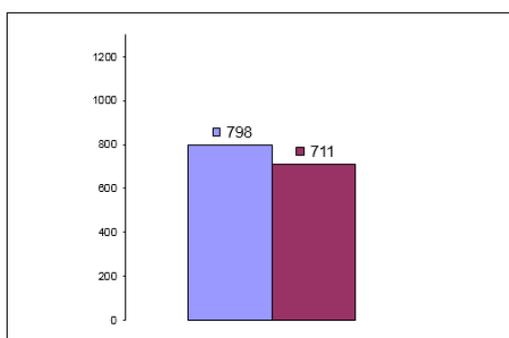
181 délibérations de création de poste ont fait l'objet en 2018 d'un enregistrement du Comité Technique (154 en 2017).

711 courriers et 224 courriels en 2018
583 avis notifiés aux collectivités
dont 446 par délégation

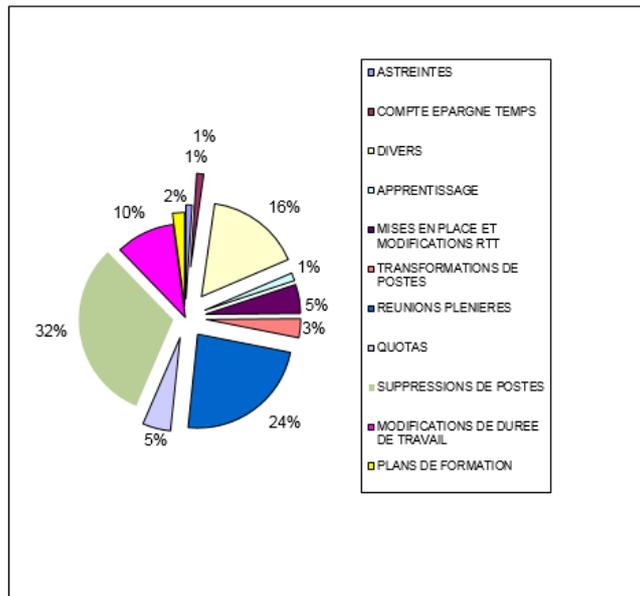
| | |
|--------------------------------------------|------------|
| ASTREINTES | 6 |
| COMPTE EPARGNE-TEMPS | 7 |
| APPRENTISSAGE | 8 |
| PLANS DE FORMATION | 12 |
| TRANSFORMATIONS DE POSTES | 19 |
| QUOTAS | 28 |
| MISES EN PLACE ET MODIFICATIONS RTT | 29 |
| MODIFICATIONS DE DUREE DE TRAVAIL | 59 |
| DIVERS | 95 |
| SUPPRESSIONS DE POSTES | 183 |

137 avis spécifiques en 4 réunions plénières

Volume des courriers 2017-2018



Répartition des avis administratifs 2018



➤ 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.

Sept plans de formation et trois règlements de formation ont été examinés en 2018.

Tableau récapitulatif :

| Date du comité technique | Plans / Règlements de formation examinés |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 05/06/2018 | Hochstatt (Plan de formation 2018-2019) Sundhoffen (Plan de formation 2018) Centre de Gestion FPT 68 (Plan de formation 2018) SMRA (Plan de formation 2018) Sierentz (Plan de formation 2018-2020 et règlement de formation) |
| 09/10/2018 | Fessenheim (Plan de formation 2018-2019) SMRA (Règlement de formation 2018 version 2 et Délibération fixant les plafonds de prise en charge du CPF) Blotzheim (Plan de formation 2018-2020 et Règlement de formation) |

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

168 dossiers ont été vérifiés en 2018 et transmis à l'établissement CNRACL de BORDEAUX.

Le nombre de dossiers d'invalidité reste égal en 2018 à celui de 2017 (14 dossiers). Cette stabilité se confirme désormais sur les quatre dernières années.

Les dossiers de carrière longue ou, pour être plus précis, les dossiers d'étude préalable comprenant aussi les dossiers de départ anticipé lié au handicap et aux emplois ouvrant droit à un départ anticipé, ont connu une progression en 2018 par rapport à 2017 avec 20 dossiers contre 15 dossiers en 2017.

Par rapport à l'année 2017, les interventions sur les dossiers transmis ont légèrement progressé en 2018, en témoignent 166 interventions (contre 161 en 2017), niveau encore nettement supérieur à 2016 (117).

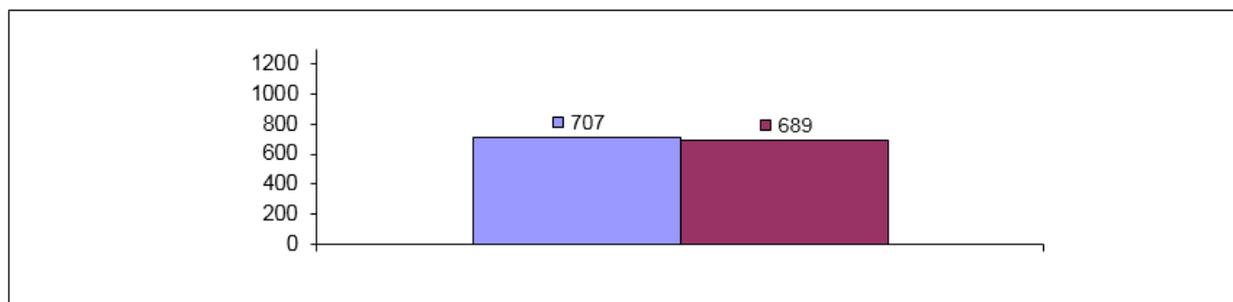
Le nombre de dossiers de rétablissement est nettement reparti à la hausse ; leur nombre est passé à 14 en 2018 (contre 9 en 2017 et 6 en 2016).

En 2018 le nombre de dossiers de retraite semble s'être légèrement infléchi (97 en 2018 contre 106 en 2017). Par rapport aux principales catégories de dossiers vérifiés, les dossiers de retraite ont encore représenté cette année 2018 une proportion très importante des dossiers traités à savoir 65 %, contre 63 % en 2017.

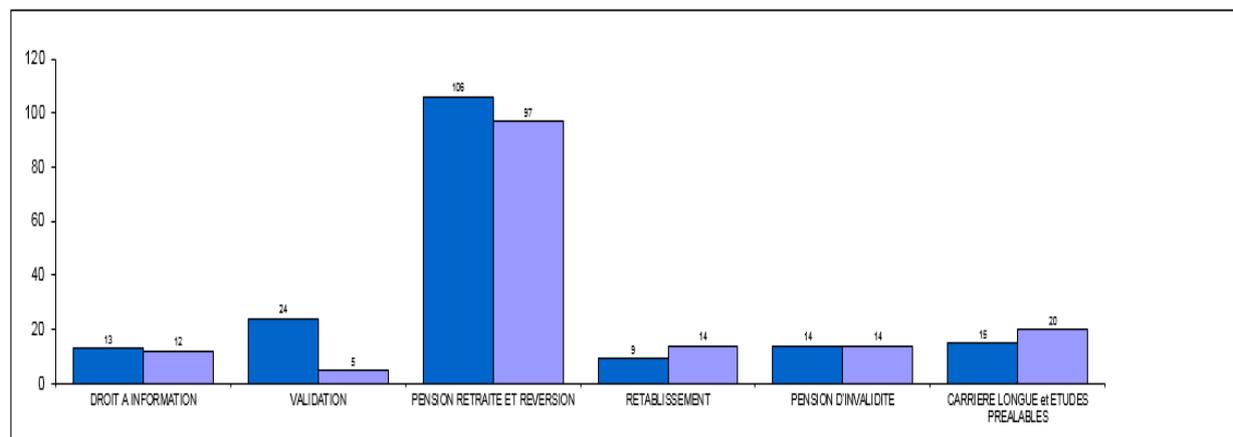
Les dossiers de validation ont nettement chuté en 2018 (5 en 2018 contre 24 en 2017). En proportion, ils ne représentent plus que 3 % des actes de gestion pratiqués en 2018 (14 % en 2017).

Les courriels (253 en 2018) continuent de constituer une part importante de l'activité. Leur nombre se maintient par rapport à l'année précédente.

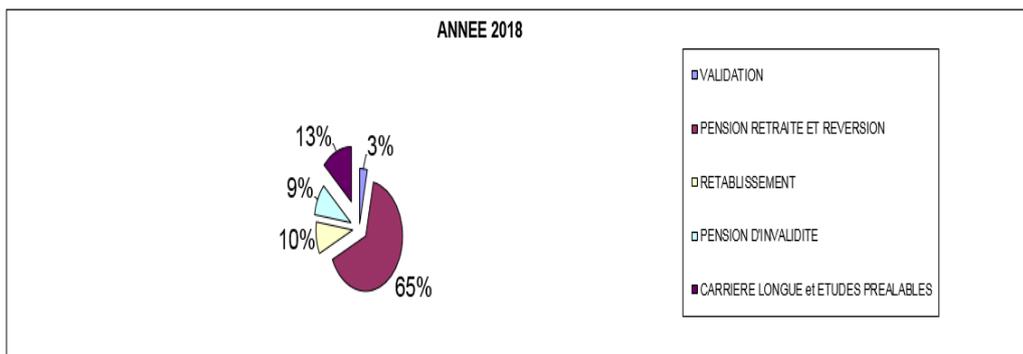
Courriers - année 2017 et 2018



Actes contrôlés / Progression par catégorie sur 2017 et 2018



Dossiers vérifiés selon leur nature



689 courriers (707 en 2017)

253 courriels (254 en 2017)

168 dossiers contrôlés

Principaux dossiers traités :

| | |
|---------------------------------------------|-----------|
| VALIDATION | 5 |
| DIVERS | 6 |
| DROIT A INFORMATION | 12 |
| RETABLISSEMENT | 14 |
| PENSION D'INVALIDITE | 14 |
| CARRIERE LONGUE et ETUDES PREALABLES | 20 |
| PENSION RETRAITE ET REVERSION | 97 |

TOTAL : 168

➤ 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.

- 787 agents (hors personnel du Centre de Gestion) ont fait l'objet d'au moins une fiche de paye en 2018 (contre 748 en 2017). On constate une légère augmentation de 5,21 % sur la période.
- Le volume de conventions et prolongations signées avec les collectivités et établissements a diminué de 5,41 % entre 2017 et 2018, passant de 1 384 à 1 313 par an.
- Ces missions ont entraîné le calcul de 3 689 payes et d'autant de décomptes, contre 3 424 en 2017 (soit une augmentation de 7,74 % la comparaison 2001/2018 de l'activité du service fait apparaître une augmentation de + 207,60 % (passant de 1 777 à 3 689 feuilles de paie par an) tendant à se rapprocher de la comparaison 2001/2009 point culminant du nombre de décomptes. Pour mémoire cette comparaison faisait apparaître une augmentation de + 228,37 %.
- Les dépenses réelles s'élevaient à 5 337 344,09 € en 2018 à comparer à 4 901 277,38 € en 2017, correspondant à une augmentation de 8,90 %.
- Les recettes quant à elles passent de 5 227 780,26 € en 2017 à 5 652 917,87 € en 2018 (+ 8,13 %).

- Malgré la hausse du nombre de décomptes, les frais administratifs facturés en 2018 par le Centre de Gestion s'élevant à 315 573,78 € diminuent de - 3,35 % (326 502,88 € en 2017). Ceci s'explique par la baisse du taux des frais administratifs des collectivités affiliées concluant des contrats dont la durée est supérieure à deux mois (pour mémoire ce taux est passé de 5 % à 4 %).

Après une période marquée par la stabilisation de ces opérations, on pourrait en déduire que sur la période considérée, 2017/2018, la reprise de l'activité du service Mise à Disposition se confirme.

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 2018, 58 agents ont été recrutés définitivement par les collectivités territoriales et établissements publics.

➤ Service des Archives

Travail dans les collectivités :

58 collectivités ont fait appel aux services des archivistes intercommunales en 2018 : 48 communes et 10 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 : 147 jours pour Emmanuelle Hartmann et 156 jours pour Valérie Bernard, toutes deux à 100 % ; 112 jours pour Claudine Studer-Carrot qui travaille 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.

Elles 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 CDG 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.

Prise de contact avec les collectivités :

Les archivistes ont effectué durant l'année 4 visites d'évaluation qui ont été suivies d'une demande de mission. 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.

Traitement des archives du Centre de Gestion :

Le traitement des archives du CDG 68, assuré par Emmanuelle Hartmann, a porté principalement sur les services :

- Bourse à l'emploi (période 2010-2012)
- Services Finances (période 1993-1997)
- Service RH (période 2010-2012)
- Secrétariat général (période 2010-2012)

Au total, 14 ml d'archives ont été proposés à l'élimination.

Deux départs en retraite d'agents du Centre de Gestion (Directeur et responsable du SRAP) ont engendré un gros travail de préparation, puis de versement des documents sur papier et informatiques.

Le travail de mise en place de l'arborescence informatique a été continué, notamment pour les services Finances et Protection sociale.

Formations suivies, réunions :

Claudine Studer-Carrot a participé du 3 au 5 avril 2018 à Saint-Etienne au Forum de l'Association des archivistes français. Conférences, tables rondes, visites et salon d'exposants (tiers-archivistes, logiciels d'archives, rayonnages, boîtes archives, etc.) ont réuni 800 personnes au Centre de congrès de Saint-Etienne. Emmanuelle Hartmann et Valérie Bernard ont participé le 25 avril 2018 à Strasbourg à la réunion du groupe GENIE (GEstion Numérique de l'Information dans l'Est).

Les trois archivistes ont participé le 11 octobre à la journée d'étude Grand Est de l'Association des archivistes français.

Enfin, les archivistes ont participé aux travaux du groupe de travail créé au sein de Mulhouse Alsace Agglomération, regroupant archivistes professionnels et non professionnels œuvrant au sein des communes membres de M2A.

➤ Service de Protection Sociale

1. Mission Handicap - Maintien dans l'Emploi

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 2018, le bilan des actions se décline de la manière suivante :

Axe 1 : former les acteurs en relation avec des travailleurs handicapés : 119 personnes ont été formées.

Axe 2 : favoriser le recrutement de travailleurs handicapés : 36 personnes ont été recrutées dans les collectivités territoriales et établissements publics affiliés.

Nature des contrats :

- 5 Contrats emploi compétences,
- 11 Contrats de mise à disposition,
- 9 Contrats à durée déterminée,
- 4 Contrats art 38,
- 3 Nominations stagiaires,
- 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.

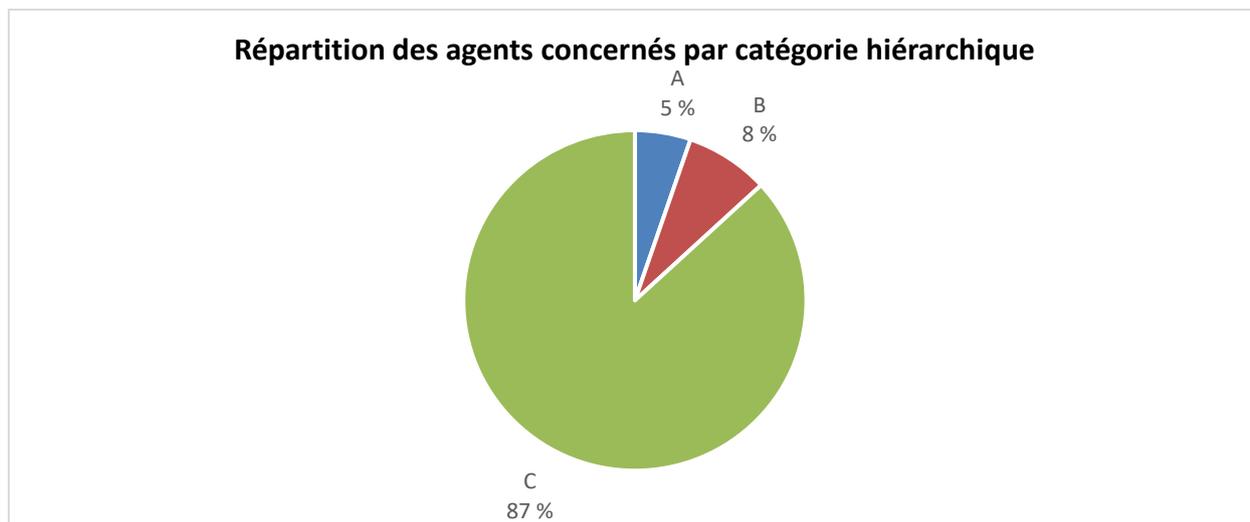
Bilan du suivi de cette action au 31/12/2018 :

- 4 personnes ont arrêté la formation durant le parcours dont 3 pour raisons médicales et 1 pour des raisons professionnelles (signature d'un contrat à durée indéterminée dans le secteur privé) ;
- 5 personnes ont intégré la Fonction Publique Territoriale par le biais du service de Mise à Disposition du Centre de Gestion ou d'un Contrat Emploi Compétences. Au 31 décembre 2018, ces personnes sont toujours en emploi ;
- 1 personne a intégré la Fonction Publique d'État par le biais d'un contrat à durée déterminée ;
- 1 personne a changé d'orientation (animation).

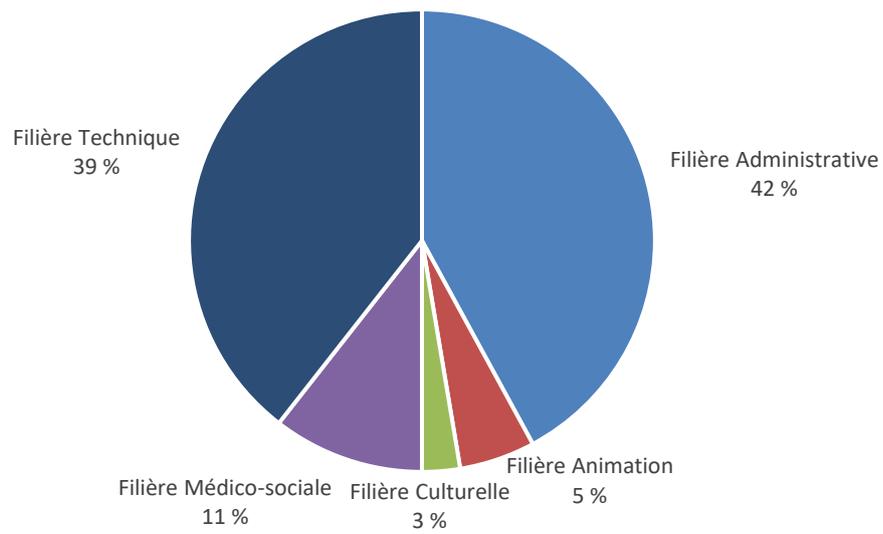
Axe 3 : favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi : 38 études de postes ont été réalisées.

38 agents ont été accompagnés dont 31 femmes et 7 hommes. L'âge moyen des 38 agents concernés est de 48,8 ans. Le plus jeune ayant 33 ans et le plus âgé 62 ans.

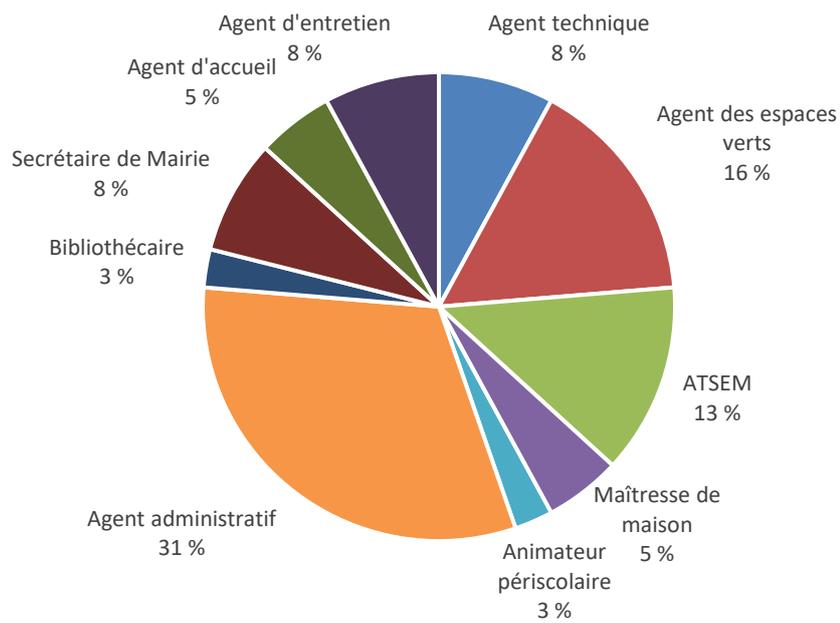
9 agents sur 38 sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi ce qui représente moins de 1/4 des interventions.



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 : 38 |
|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| Aménagement de l'environnement de travail | 8 |
| Acquisition de matériel adapté | 38 |
| Adaptation de la fiche de poste / temps de travail | 1 |
| Aide humaine | 0 |
| Aménagement organisationnel | 11 |
| Bilan de compétences et/ou formation | 4 |
| Étude des nécessités de service pour faire évoluer le poste | 0 |
| Sensibilisation aux gestes et postures | 9 |
| Mise en place de stratégies alternatives | 2 |
| Transport adapté domicile / travail | 1 |

Axe 4 : développer une expertise accessibilité : le Centre de Gestion a développé une expertise accessibilité. Cependant, aucun accompagnement n'est à comptabiliser en 2018 en raison de la suppression du programme accessibilité par le FIPHP en septembre 2017.

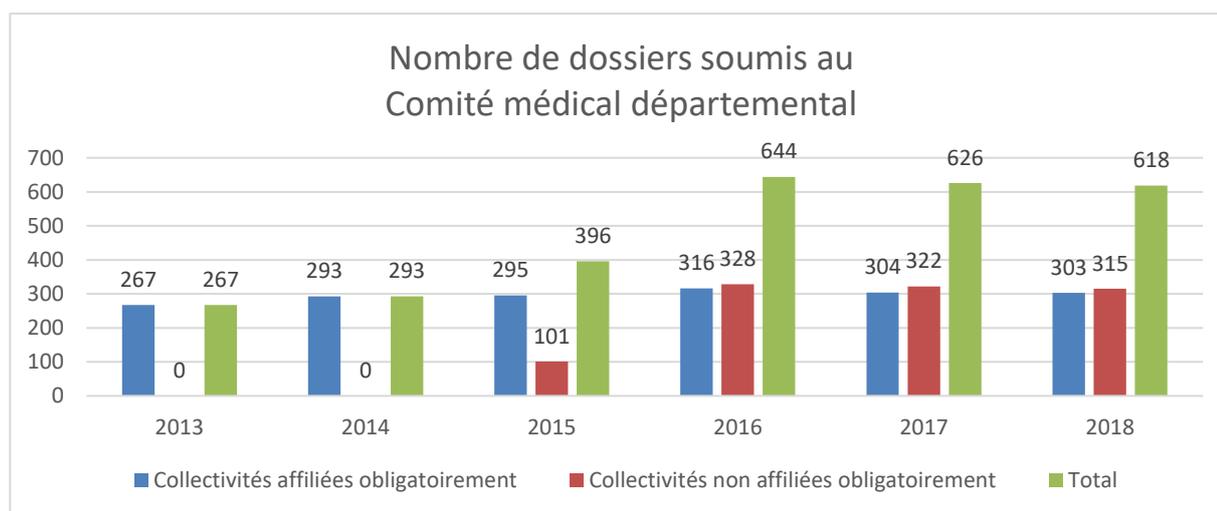
Axe 5 : favoriser le recrutement d'apprentis dans les collectivités affiliées : 2 apprentis ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ont été recrutés.

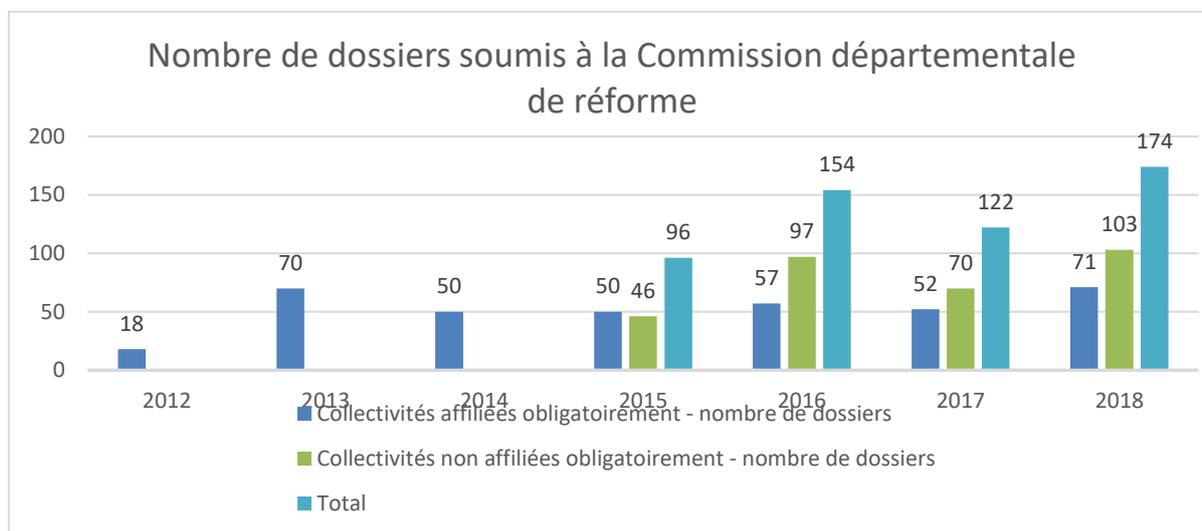
Pour 2019, le Centre de Gestion poursuit la mise en œuvre des axes afin de réaliser les objectifs de la convention en cours.

2. 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 618 le nombre de dossiers passés en Comité médical départemental et 174 en Commission départementale de réforme pour la FPT en 2018.

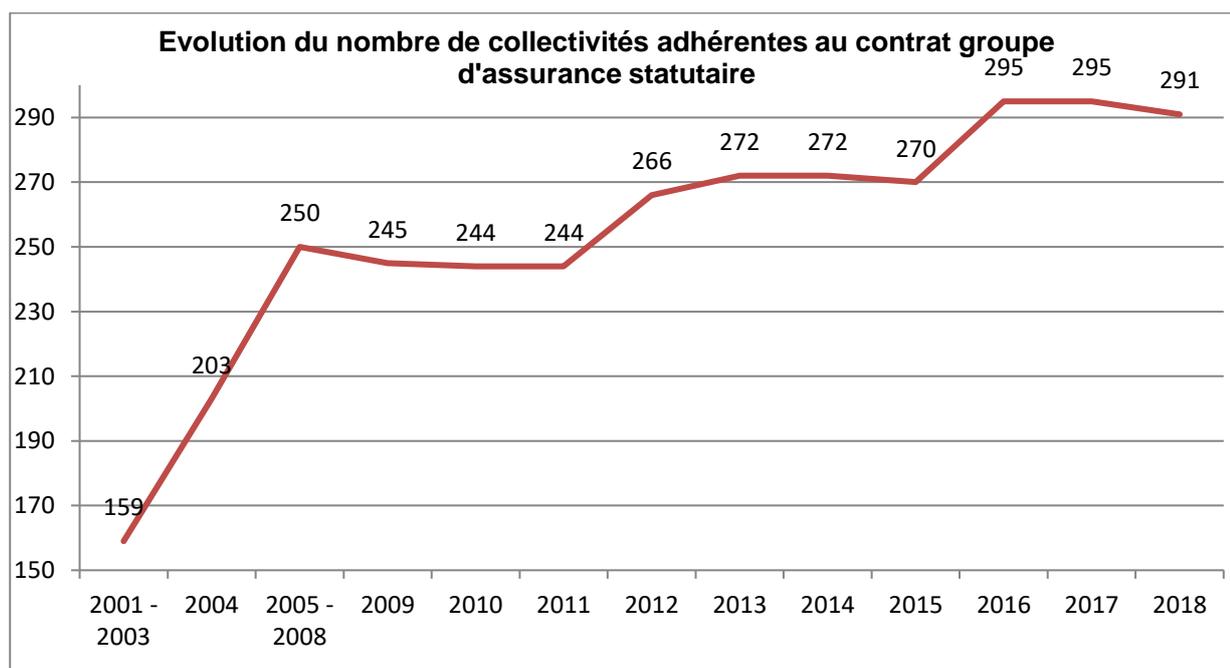
Sachant qu'un dossier au Comité médical départemental comporte au minimum 10 actes de gestion et qu'un dossier soumis à la Commission départementale de réforme 12 actes de gestion, cela représente plus de 8 268 actes pour l'année 2018 (pour mémoire, 7 724 actes pour 2017, 8 288 actes pour 2016) ayant nécessité pour la plupart une analyse juridique des services.

3. Contrat groupe d'assurance statutaire

Éléments chiffrés

Au 1^{er} janvier 2018, le contrat groupe d'assurance comptait 291 collectivités adhérentes.

- 267 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 a légèrement baissé de 2017 à 2018 du fait de la fusion de collectivités. Le contrat compte 267 collectivités adhérentes de moins de 30 agents CNRACL et 24 collectivités adhérentes de plus de 30 agents CNRACL.

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 comité de pilotage mis en place s'est réuni à trois reprises le 23 avril, le 12 octobre et le 10 décembre 2018.

En 2018, 30 accompagnements personnalisés de collectivités de moins de 30 agents CNRACL et 7 pour les collectivités de plus de 30 agents CNRACL ont été réalisés.

Des réajustements des garanties en vue d'une baisse ont été proposés à trois collectivités. Une seule a accepté la révision de ses garanties.

4. Convention de participation pour la protection sociale complémentaire prévoyance

En 2018, le Centre de Gestion a renouvelé la convention de participation en Prévoyance que ce dernier proposait aux collectivités du département. Cette convention couvre la perte de rémunération en cas d'incapacité de travail, d'invalidité, perte de retraite et assure de manière optionnelle un capital décès ou une perte totale et irréversible d'autonomie.

Le choix opéré par le Centre de Gestion permet de proposer un contrat avec de meilleures garanties.

L'activité du service a consisté en majeure partie à la réalisation de cette opération qui s'est déroulée de janvier à décembre 2018 (lancement de la procédure jusqu'à la mise en place des contrats). Le renouvellement a fait l'objet d'une mise en concurrence européenne.

Le Conseil d'Administration, dans sa séance du 25 juin 2018, a retenu CNP Assurances et SOFAXIS comme prestataires.

Des réunions d'informations à destination des collectivités ont été organisées les 10 et 11 septembre 2018 auxquelles ont participé 225 personnes (élus, directeurs généraux des services, responsables ressources humaines, représentants syndicaux, etc.).

4 collectivités ont demandé que le dispositif soit présenté à leurs agents.

Au 1^{er} janvier 2019, le contrat compte 354 collectivités adhérentes pour 5 478 agents ayant souscrit le contrat Prévoyance dont 43 % l'option décès.

| Convention | Nombre de collectivités | Nombre d'adhérents |
|---------------------------------|-------------------------|--------------------|
| 2013 - 2018 | 311 | 4 902 |
| Au 1 ^{er} janvier 2019 | 354 | 5 478 |

➤ Psychologue du travail

Les accompagnements du service Psychologue du travail : Agir sur la qualité de vie au travail

Le service Psychologue du travail, soucieux d'apporter une réponse de qualité aux collectivités, adapte chaque intervention aux besoins de la structure.

Aussi, une analyse approfondie est réalisée avant toute proposition d'intervention.

En 2018, les interventions sont variées et se sont traduites par :



Le service Psychologue du travail se rend également disponible au quotidien, par courriel ou par téléphone, pour accompagner les collectivités et les agents dans leurs problématiques psychosociales, notamment avec un rôle de conseil. De façon générale, chaque échange téléphonique dure entre 30 minutes et 1 heure.

Bien outillé pour mieux accompagner les collectivités

Pour accompagner au mieux les collectivités, le service Psychologue du travail a réalisé un certain nombre d'outils et de documents qui sont utilisés lors des interventions ou mis à la disposition des collectivités.

Démarche d'accompagnement à la prévention des RPS

- Fiche « Cassons les idées reçues » permettant de déconstruire les croyances sur le psychologue du travail ;
- Modèle de matrice fonctionnelle (Direction, Elus, Services) ;
- Guide de prévention et d'action sur les violences internes ;
- Support Colloque sur les violences internes et violences externes ;
- Guide de prévention et outils de prévention des violences externes.

Missions complémentaires sur les RPS

- Charte du bien vivre ensemble utilisant la méthode de l'innovation sociale ;
- Guide d'accompagnement à la mobilité : « *Candidatez ! Comment construire son CV, sa lettre de motivation et se préparer aux entretiens d'embauche ?* »
- Fiches Psycho'ressources : Manageons : La reconnaissance – Fixer des objectifs – Donner des feedbacks – Donner des consignes claires.

Les temps forts du service Psychologue du travail

- **Toujours plus proches des collectivités : organisation d'un colloque interdisciplinaire : « Nos ressources humaines, les accompagner dans leur carrière et leur santé au travail »**

Le service Psychologue du travail, en collaboration avec la Mission Handicap - Maintien dans l'Emploi, ainsi qu'avec le service Prévention des risques professionnels, a organisé un colloque en date du 25 septembre 2018 réunissant **plus de 70 personnes**.

Le service a réalisé l'ensemble des éléments de communication (flyer, plaquette, points info, etc.).

Différentes thématiques ont été abordées, dont deux par le service Psychologue du travail :

- Quelle démarche mettre en place pour prévenir les violences internes ? (cf. PowerPoint violences internes) ;
- Parce qu'il n'y a pas de petites agressions, comment accompagner nos agents face aux comportements des usagers ? (cf. PowerPoint violences externes).

- **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 a permis d'obtenir le deuxième versement de la subvention, réparti sur 3 échéances.

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

En collaboration avec d'autres acteurs de la prévention des CDG de France, la psychologue du travail participe à la création d'un guide à destination des collectivités pour mettre en place des démarches de Qualité de Vie au Travail.

La psychologue du travail est notamment en charge de créer l'ensemble des thématiques se rapportant au management et aux actions de mobilité.

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

Le service Concours a organisé en décembre 2018 une réunion à destination des lauréats de concours. Cette réunion avait plusieurs objectifs, notamment de les sensibiliser à la recherche d'emploi. La psychologue du travail est intervenue pour animer l'ensemble des axes de la construction d'une candidature : analyse de l'offre d'emploi – création d'un CV et d'une lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche.

Un service en fort développement, proche des 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 croît d'année en année. Afin de faciliter l'accompagnement le plus large possible des collectivités, un stagiaire psychologue du travail a été accueilli au sein du service.

➤ Service Prévention des risques professionnels

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

Depuis le 1^{er} janvier 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 2018 à hauteur de 7 000 €.

Pour l'ensemble de ce partenariat, à savoir sur 3 ans, le Centre de Gestion a perçu 25 000 € soit la somme maximale. Ce dispositif de financement est désormais terminé et ne peut être reconduit.

En 2018, ont été enregistrés dans Prorisq :

- 296 accidents de service dont 171 avec arrêt ;
- 26 accidents de trajet dont 15 avec arrêt ;
- 5 maladies imputables au service ;

pour 108 collectivités territoriales et établissements publics.

Cela représente 6 181 jours d'arrêt, répartis comme suit :

- 5 475 jours d'arrêt pour accident de service soit une moyenne de 18,5 jours par accident avec arrêt ;
- 356 jours d'arrêt pour accident de trajet soit une moyenne de 13,7 jours par accident avec arrêt ;
- 350 jours d'arrêt pour maladie imputable au service soit une moyenne de 70 jours par maladie imputable au service avec arrêt.

Mission d'inspection

En 2018, 5 inspections ont été effectuées et 2 conventions d'inspection ont été signées.

Un ACFI (Agent Chargé de la Fonction d'Inspection) a quitté le Centre de Gestion au 1^{er} octobre 2018 pour une mutation. Un nouvel ACFI a rejoint l'équipe au 1^{er} janvier 2019.

Enquête après accident de service

Lors de la séance du 05 juin 2018, le Comité Technique - compétences CHSCT placé auprès du Centre de Gestion a validé le dispositif de mise en œuvre d'une enquête après accident. Cette procédure est désormais intégrée au règlement intérieur du Comité Technique.

La délégation du Comité Technique a procédé à une enquête après accident en 2018.

Diffusion de documents et d'informations

En 2018 :

- 14 circulaires sur les thèmes des risques et activités professionnels ainsi que de l'organisation de la prévention ont été créées ou mises à jour ;
- 3 fiches « Ça n'arrive pas qu'aux autres » ont été mises à jour ;
- 13 articles ont été créés et diffusés via le Point info et 6 articles ont été mis à jour.

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 2018, 13 lettres de cadrage ont été analysées par le service Prévention des risques professionnels.

Nominations et formations des Assistants et Conseillers de Prévention (AP/CP)

En 2018, 13 collectivités et établissements publics ont nommé un conseiller ou un assistant de prévention.

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

Le réseau permet à chaque AP et CP 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, 12 lettres d'information mensuelles ont été envoyées ainsi que 5 courriels relayant une information de nos partenaires. En date du 31 décembre 2018, 239 AP/CP y sont abonnés.

L'annuaire AP/CP, disponible dans l'espace « abonnés » du site internet du Centre de Gestion, compte 217 inscrits.

Enfin, en date du 31 décembre 2018, 96 AP/CP de 98 collectivités et établissements publics ont souhaité participer aux groupes de réflexion.

Quatre groupes de réflexion sont issus du réseau « AP petites collectivités ». En 2018, les assistants de prévention de ce réseau ont été conviés au colloque pluridisciplinaire intitulé « Nos ressources humaines : les accompagner dans leur carrière et leur santé au travail » ainsi qu'aux forums inter-administrations sur la sensibilisation et la prévention du risque routier professionnel.

En outre, en 2018, le groupe réseau « AP grandes collectivités » s'est réuni quatre fois et a travaillé sur les thématiques suivantes :

- « **Les fiches de sécurité machines** » : 3 nouvelles fiches ont ainsi été créées (scie sauteuse, scie à onglets mobile, scie sabre électrique) ».
- « **L'intervention d'entreprises extérieures** » : ce thème avait été travaillé en 2017. Avec le retour d'expériences, des modifications ont été apportées à certains documents.
- « **Le métier d'agents chargés de propreté des locaux** » :
 - de connaître les principaux risques auxquels peuvent être confrontés les agents chargés de propreté des locaux au cours de leur activité professionnelle et les moyens de prévention pouvant être mis en œuvre ;
 - d'établir des documents à l'attention des employeurs afin de leur apporter une aide dans la prévention des risques liés à ce métier ;
 - de construire un outil d'autodiagnostic permettant de mettre en évidence les situations à risque ;
 - de rédiger des fiches synthèses afin de prévenir certains risques (ex. : stockage des produits, EPI) ;
 - de mutualiser des documents produits avec les autres collectivités / établissements publics.

Le groupe a également échangé sur les actualités, les accidents de service récents au sein de leur collectivité, la procédure de déclaration des accidents de service et enquête après accident.

Les documents créés par le groupe « AP grandes collectivités » sont 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 et conseillers de prévention.

Comité Technique

Durant l'année 2018, le Comité Technique s'est réuni quatre fois dont une séance d'installation suite aux élections professionnelles.

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 2018, le service a étudié 7 plans de formation pour en vérifier la cohérence et le contenu en matière de formations santé et sécurité au travail et 2 règlements de formation. En collaboration avec le service Gestion des carrières, le service a instruit 8 demandes d'accueil d'apprenti par les collectivités.

Projet de construction et d'aménagement des locaux de travail

En 2018, le service a analysé 4 projets de construction et d'aménagement des locaux de travail pour le compte du Comité Technique – compétences CHSCT.

Règlement intérieur hygiène et sécurité

En 2018, 3 collectivités ont adopté ou mis à jour le règlement intérieur hygiène et sécurité proposé par le Comité Technique et en ont informé le Centre de Gestion.

Forum risque routier professionnel inter-administrations

Le Centre de Gestion s'est associé aux services de la Direction Départementale des Territoires et du Conseil Départemental pour l'organisation d'un forum afin de sensibiliser leurs personnels sur la thématique du risque routier professionnel. Cet événement figure dans la continuité de l'appel national à la mobilisation des entreprises « 7 engagements en faveur de la sécurité routière » et a été décliné sur plusieurs jours et différents sites, de manière à toucher les bassins d'emplois les plus importants.

Divers ateliers et conférences auxquels ont été conviés les assistants et conseillers de prévention ont été animés par demi-journées afin de sensibiliser les personnels au risque routier professionnel et amener les administrations et collectivités à intégrer ce risque en vue de mener des actions de prévention.

Participation à la rédaction du Document Général d'Orientations 2018-2022

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

Dans le respect des orientations et objectifs gouvernementaux, il définit et affiche les axes prioritaires de la politique départementale de sécurité routière à mettre en œuvre pour faire reculer l'insécurité routière dans le département.

Couvrant une période de 5 ans, ce document est le fruit d'un large travail de réflexion et de concertation, mené par les services de l'État et les principales collectivités locales du département du Haut-Rhin.

Le Centre de Gestion est associé dans cette démarche partenariale :

- le Vice-Président, Monsieur Bernard SACQUÉPÉE, participe au Comité de pilotage qui valide les enjeux et les orientations d'actions du DGO,
- un chargé de prévention est membre du groupe technique dont la tâche est d'assurer la cohérence et le suivi des contributions techniques nécessaires à l'élaboration de la démarche. Cet agent est également membre d'un groupe de travail.

Par ailleurs, le Centre de Gestion est cosignataire du DGO.

Colloque Interdisciplinaire « Nos ressources humaines : les accompagner dans leur carrière et leur santé au travail »

Le Centre de Gestion a organisé un colloque interdisciplinaire intitulé « Nos ressources humaines : les accompagner dans leur carrière et leur santé au travail » le mardi 25 septembre 2018 (matin) à la Chambre d'Agriculture d'Alsace située à Sainte-Croix-En-Plaine.

Cet évènement, destiné aux collectivités (élus, DGS, RH, AP) et aux partenaires du Centre de Gestion du Haut-Rhin (Services de santé au travail, Carsat, etc.) a permis d'aborder plusieurs thématiques, à savoir :

- l'intégration des personnes en situation de handicap ;
- le document unique ;
- la prévention des violences internes et des violences externes.

Rapport 2017 sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (RASSCT)

En 2018, le Centre de Gestion a mis à disposition des collectivités un nouvel outil de collecte intitulé « Application Données sociales », regroupant 4 enquêtes pour l'année 2017 : Bilan Social, RASSCT, Handitorial et GPEEC. Il a été développé par le Comité technique des chargés d'études des Observatoires régionaux des Centres de Gestion dans le cadre de l'Association Nationale de Directeurs-trices et Directeurs-trices Adjointes-es des Centres de Gestion.

Un des objectifs de cette application est qu'elle soit utilisée à l'échelle nationale et permet ainsi d'extraire des statistiques dont l'exploitation sera élargie.

Désormais, et dans l'attente de la publication de l'arrêté qui doit préciser les modalités pratiques de la collecte et du traitement de ces données, le bilan sera extrait de « l'Application Données Sociales ».

Il s'agissait de la première année de collecte via cet outil. Les données sont extraites du Rapport sur l'État des Collectivités 2017 transmis en 2018 par les collectivités.

Les données collectées couvrent un effectif total de 2 090 agents au 31 décembre 2017, dont la moyenne d'âge est de 47 ans. Au vu de la qualité et de la quantité des données collectées, celles-ci doivent être interprétées avec précaution.

➤ 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) et à l'actualité des collectivités du Haut-Rhin.

L'activité 2018

1. Avec l'entrée en vigueur du RIFSEEP, le fonds documentaire papier relatif à l'ancien régime indemnitaire est éliminé en fin d'année. Toutefois, les circulaires qui ont été publiées par le CDG68 et qui concernent le régime indemnitaire avant la création du RIFSEEP restent disponibles dans le fonds papier.
2. Suivi et enrichissement des dossiers d'actualité dans le répertoire numérique « Actualités juridiques » et dans les dossiers suspendus complémentaires du répertoire numérique. De nouveaux dossiers sont ouverts, tels que *réforme des retraites*, *RGPD*, *réforme de l'Alsace*, *CITIS* et *PPR*.
3. Réalisation d'un atelier thématique sur la recherche documentaire en juin.
4. Participation aux opérations « Duoday » et « Un jour, un métier » organisées par le service MHME en avril et novembre (accueil de 2 stagiaires).
5. Rencontre avec des éditeurs de veille de médias dans l'objectif de faire évoluer le panorama de presse.
6. Prise en compte de l'arrivée d'Antonin Boxberger dans le circuit de veille des informations en collaboration avec le service juridique.

Les chiffres pour 2018

LES PRODUITS DOCUMENTAIRES

- ✓ 22 panoramas de presse locale (*L'Alsace* et les *DNA*) diffusés par courriel en interne.
- ✓ *Point Info* : participation aux 11 éditions annuelles, pour les rubriques : *L'actualité*, *Brèves*, *A noter au JO* et *Lu pour vous*.
- ✓ Site Internet : 7 mises à jour de la rubrique : *Derniers textes parus* et *Les infos du moment*.
- ✓ Une quarantaine 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 et aux collectivités.
- ✓ 43 dossiers de diffusion pour les revues et les documents papier en interne.

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, dont 18 commandes auprès d'éditeurs spécialisés.
- ✓ Résiliation des abonnements en version papier des *Jurisclasseurs Alsace Moselle*, *Administratif et Collectivités territoriales* (Lexisnexis éditions), afin de rationaliser les coûts et de répondre aux pratiques en interne.