

REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Lundi 22 septembre 2020 à 09h00

➤ Les statistiques des agents gérés en 2019

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 31/12/2019

Elles sont :

Collectivités	565
Collectivités affiliées	559
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	4
Pôle d'équilibre territorial et rural	3
Région	1
SDIS	2
SIVOM	18
SIVU	95
Syndicat Mixte Fermé	22
Syndicat Mixte Ouvert	29
Autre	1
Total	565

Les agents

Au 31 décembre 2019, la situation est la suivante :

Nombre Total d'Agents	6292
Femmes	3803
Hommes	2489
Total	6292
Titulaires	5904
Non titulaires	388
Total	6292
Catégorie A	597
Catégorie B	919
Catégorie C	4776
Total	6292

Le nombre d'agents non titulaires ne représentent plus que 6,16 %.

Les catégories hiérarchiques

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

- Les agents de catégorie A représentent 9,5 %,
- Les agents de catégorie B représentent 14,6 %,
- Les agents de catégorie C représentent 75,9 %.

Les filières

La répartition ne déroge pas aux années antérieures : la filière technique est toujours de loin, la plus nombreuse et compte 2 812 agents (44,7 %), suivie de la filière administrative qui compte 1 880 agents (29,9 %). Les autres filières au nombre de 1 600 agents (25,4 %) enregistrent une très légère baisse.

Site internet

Les statistiques sont basés sur la période du 01/01/2019 au 31/12/2019

Nombre de connexion au site internet :

99 257 dont 98 085 nouveaux utilisateurs ont visité le site du Centre de Gestion durant l'année 2019. 187 562 connexions ont été établies sur le site ce qui représente une moyenne de 1,89 connexions par utilisateur.

556 005 pages ont été visitées sur le site internet ce qui correspond à une moyenne de 2,96 pages par connexion.

La durée moyenne de connexion pour un utilisateur est de deux minutes et vingt-six secondes.

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

- Concours et examens : 41 873 (7,53 %)
- Offres et demandes d'emploi Cap Territorial : 40 967 (7,37 %)
- Résultats et listes d'aptitude : 34 028 (6,12 %)
- Inscription et suivi des concours et examens : 30 349 (5,46 %)
- Calendrier des concours et examens : 23 204 (4,17 %)
- Documentation carrière et RH : 11 911 (2,14 %)

Les termes de recherches les plus demandés sont les suivants :

- Grille indiciaire : 2 020 (9,77 %)
- Promotion interne : 971 (1,79 %)
- Avancement de grade : 354 (1,71 %)
- RIFSEEP : 182 (0,88 %)
- Disponibilité : 166 (0,8 %)
- ATSEM : 133 (0,64 %)

Sur un total de 187 562 connexions en 2019, 13 403 connexions ont été réalisées avec une recherche, soit 7,14 %. Cela signifie que le moteur de recherche du site Internet est peu utilisé.

➤ Gestion administrative

L'affranchissement en 2019 s'élève à **37 982,30 €** pour **25 005 plis**.

MOIS	PLIS	MONTANT en €
Janvier	3 046	4 104,48 €
Février	1 953	2 964,81 €
Mars	1 757	2 798,25 €
Avril	1 787	2 658,22 €
Mai	1 786	2 533,50 €
Juin	1 456	2 318,07 €
Juillet	1 953	3 166,27 €
Août	914	1 523,04 €
Septembre	3 523	5 694,93 €
Octobre	1 437	2 261,31 €
Novembre	1 796	2 666,10 €
Décembre	3 597	5 293,32 €
TOTAL :	25 005	37 982,30€

➤ Concours / Examens

Concours

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 :

- Ingénieur Territorial,
- Médecin Territorial,
- Psychologue Territorial,
- Sage-Femme Territoriale,
- Puéricultrice Territoriale,
- Conseiller Socio-Educatif Territorial,
- Professeur d'enseignement artistique,
- Attaché de conservation du patrimoine et des bibliothèques,
- Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques Pal de 2^{ème} classe,
- Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques,
- Rédacteur Territorial Pal de 2^{ème} classe,
- Animateur Territorial Pal de 2^{ème} classe,
- Animateur Territorial.

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

- Rédacteur Territorial,

En catégorie C, en 2019, le CDG 68 a travaillé plus particulièrement avec les CDG 67 et 90. Avec ces 2 centres sur l'organisation du concours d'Agent de Maîtrise, avec le premier sur le concours d'auxiliaire de puériculture et avec le second pour le concours de Garde-Champêtre Chef.

Les concours d'Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles Pal de 2^{ème} classe a été, par ailleurs, organisé pour notre seul département.

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 :

- Attaché Territorial P^{al},
- Bibliothécaire P^{al}.

Examens de catégorie B :

- Chef de service de Police Municipale P^{al} de 1^{ère} classe,
- Chef de service de Police Municipale P^{al} de 2^{ème} classe,
- Technicien Territorial P^{al} de 1^{ère} classe,
- Technicien Territorial P^{al} de 2^{ème} classe.

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 P^{al} de 1^{ère} classe,
- Educateur Territorial des Activités Physiques et Sportives P^{al} de 2^{ème} classe,

Le Centre de Gestion du Haut-Rhin a organisé avec le Centre de Gestion du Bas-Rhin l'examen d'Agent de Maîtrise et réalisé, seul, l'examen d'Adjoint Administratif P^{al} de 2^{ème} classe.

Organisation

Le Centre de Gestion du Haut-Rhin a organisé 9 opérations en 2019.

L'alternance entre une année au nombre d'inscrits élevé et une année au nombre d'inscrits faible se poursuit. 2019 est donc une année avec plus de candidats que la moyenne sur les 18 années précédentes (+24 %).

Les inscriptions en 2019 se répartissent de la manière suivante :

Concours et examens organisés	Nombre de candidats
Rédacteur	1673
Agent de Maîtrise	429
ATSEM	699
Auxiliaire de Puériculture	245
Garde-Champêtre Chef	85
Adjoint Administratif pal 2cl	48
Agent de Maîtrise	236
ETAPS Pal 2cl (AvtG)	52
ETAPS Pal 1cl (AvtG)	38
Total	3505
<i>Moyenne 2001 à 2018</i>	<i>2 847</i>

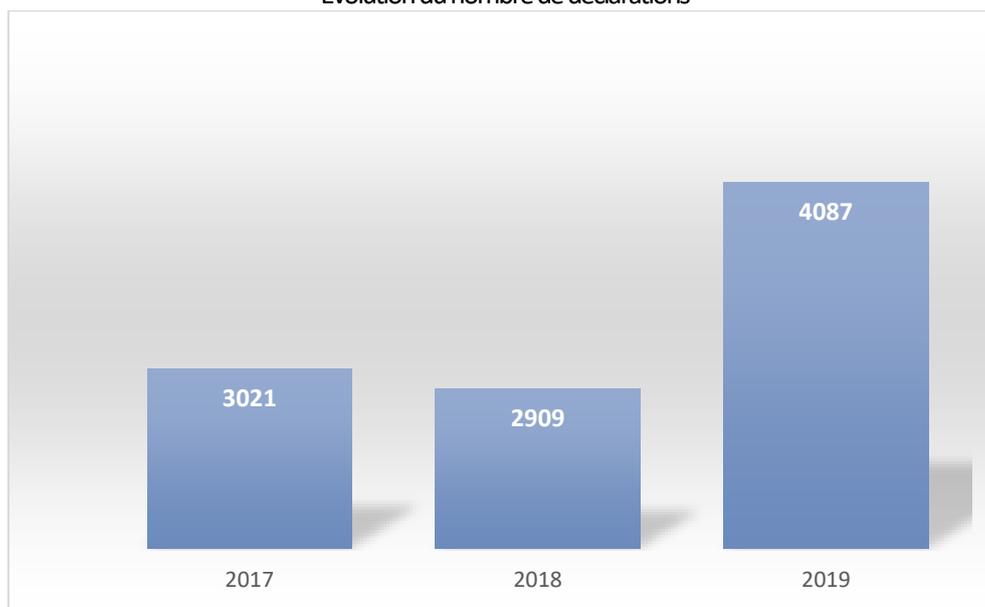
➤ Service Bourse à l'emploi

Les déclarations

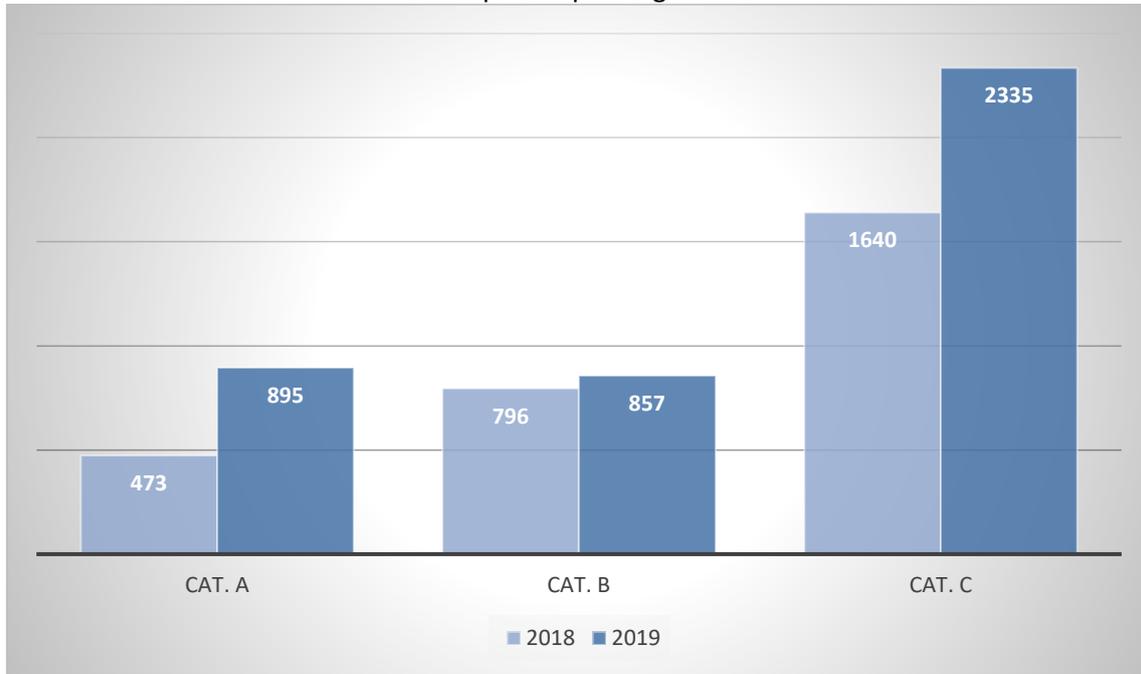
Mission obligatoire dévolue aux Centres de Gestion, le rapprochement de l'offre et de la demande passe par la publicité des vacances et créations d'emploi sur un arrêté transmis au contrôle de légalité.

4 087 déclarations ont été enregistrées en 2019.

Evolution du nombre de déclarations



Répartition par catégorie

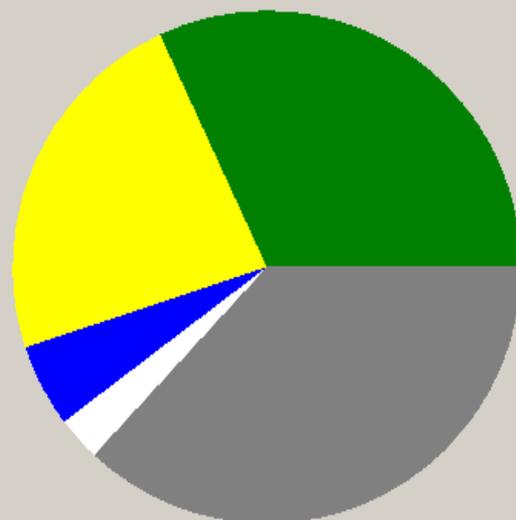
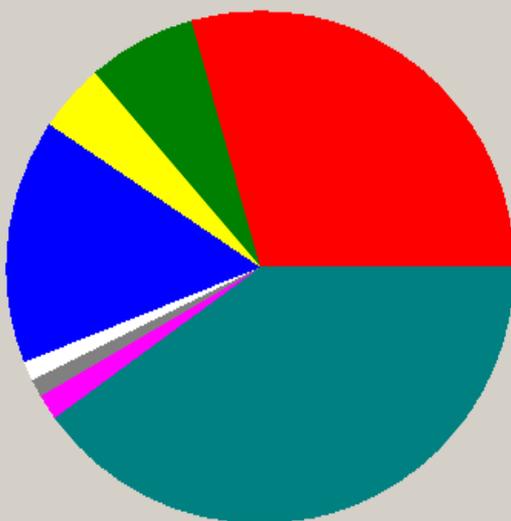


Répartition par filières

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.

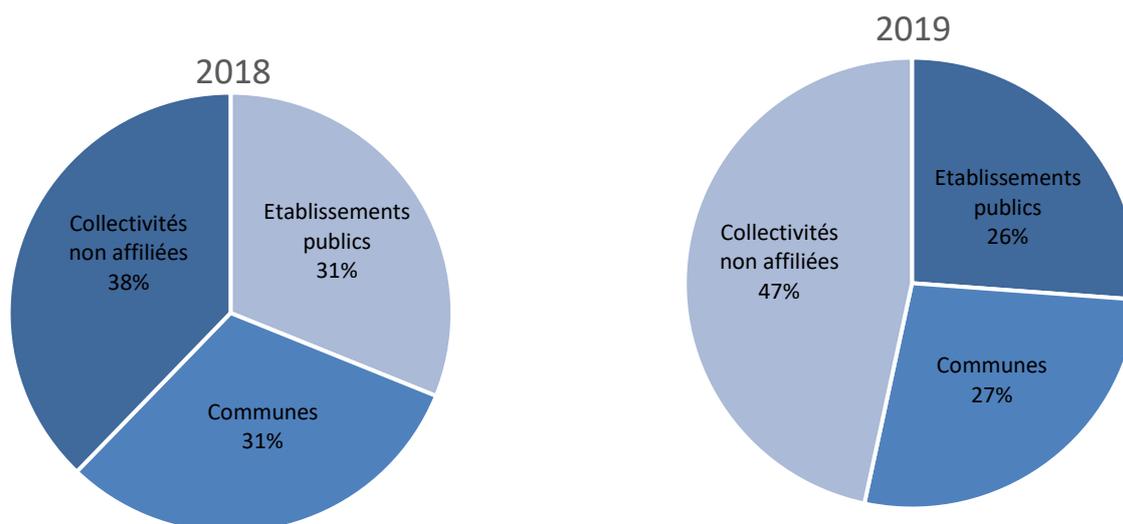
Type	Nombre	%
ADMINISTRATIVE	1203	29.38
ANIMATION	282	6.89
CULTURELLE	177	4.32
MEDICO-SOCIALE	635	15.51
SECURITE	46	1.12
SPECIFIQUE	50	1.22
SPORTIVE	64	1.56
TECHNIQUE	1638	40.00
Totaux :	4095	100.00

Type	Nombre	%
FICHES FONCTIONS	6	0.15
INTERVENTIONS TECHNIQUES	1303	31.82
PILOTAGE, MANAGEMENT ET GESTION ...	947	23.13
POLITIQUE PUBLIQUE D'AMENAGEMENT...	213	5.20
SECURITE	115	2.81
SERVICES A LA POPULATION	1511	36.90
Totaux :	4095	100.00



Les offres

1 265 offres publiées en 2019 (+ 35,88 % par rapport à 2018).



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 efficace 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. 120 recherches de candidatures ont été traitées pour des missions de remplacement (- 8,40 % par rapport à 2018).

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 19 janvier 2019,
- Présentation filière technique au CFPPA de Rouffach le 30 janvier 2019,
- Trinat'Emploi à Saint-Louis le 5 avril 2019,
- Semaine pour l'emploi des Personnes Handicapées le 19/11/2019 à Colmar et le 22/11/2019 à Mulhouse.

L'ASSISTANCE AU RECRUTEMENT

Le recrutement d'un nouvel agent est un moment important pour une collectivité. Le Centre de Gestion les accompagne lors 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).

20 assistances au recrutement ont été gérées en 2019 (+ 33,33 % par rapport à 2018) :

- 13 Secrétaire de mairie
- 4 Adjoint technique polyvalent
- 1 DGS
- 1 Responsable budgétaire et comptable
- 1 ATSEM

WALBACH <i>Adjoint technique polyvalent</i>	<i>Janvier 2019</i>
MALMERSPACH <i>Secrétaire de mairie</i>	<i>Mars 2019</i>
URBES <i>Secrétaire de mairie</i>	<i>Mars 2019</i>
NEUF-BRISACH <i>Directeur Général des Services</i>	<i>Mars 2019</i>
SEWEN <i>Adjoint technique</i>	<i>Mars 2019</i>
MOOSCH <i>Secrétaire de mairie</i>	<i>Avril 2019</i>
PARC NATUREL REGIONAL DES BALLONS DES VOSGES <i>Responsable de la gestion budgétaire et comptable</i>	<i>Mai 2019</i>
WALBACH ATSEM	<i>Mai 2019</i>
MOERNACH <i>Secrétaire de mairie</i>	<i>Mai 2019</i>
MUESPACH <i>Secrétaire de mairie</i>	<i>Juin 2019</i>
HOHROD <i>Secrétaire de mairie</i>	<i>Juin 2019</i>
BILTZHEIM <i>Secrétaire de mairie</i>	<i>Septembre 2019</i>
BERRWILLER <i>Secrétaire de mairie</i>	<i>Juin et Octobre 2019</i>
GOLDBACH-ALTENBACH <i>Secrétaire de mairie</i>	<i>Octobre 2019</i>
HETTENSCHLAG <i>Secrétaire de mairie</i>	<i>Octobre 2019</i>
VOEGLINSHOFFEN <i>Secrétaire de mairie</i>	<i>Octobre 2019</i>
WALHEIM <i>Secrétaire de mairie</i>	<i>Novembre 2019</i>
RIQUEWIHR <i>Adjoint technique</i>	<i>Novembre 2019</i>
KRUTH <i>Secrétaire de mairie</i>	<i>Novembre 2019</i>
HATTSTATT <i>Adjoint technique polyvalent</i>	<i>Novembre 2019</i>

LE CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les dispositions de l'article 23 de la loi n°84-53 placent les Centres de Gestion de la fonction publique territoriale en lien direct avec les agents des collectivités pour leur assurer un accompagnement personnalisé destiné à les aider à élaborer et mettre en œuvre leur projet professionnel.

Après une formation de longue durée, effectuée en 2019, dédiée à l'exercice de cette mission, le Centre de Gestion du Haut-Rhin a débuté cette activité dès le mois de septembre 2019. Elle permet aussi bien de répondre à une mobilité subie, comme les Périodes de Préparation au Reclassement ou choisie.

En 2019, 1 accompagnement a débuté :

<i>PPR de 12 mois Dorothee ESQUIROL_CCAS de Sainte-Croix-En-Plaine</i>	<i>Août 2019 à Août 2020</i>	<i>Reclassement sur un poste administratif au sein de la collectivité employeur</i>
--	----------------------------------	---

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

Au cours de l'année 2019, les commissions administratives paritaires se sont réunies 14 fois et la commission consultative paritaire de catégorie C, 2 fois.

Le nombre global de dossiers soumis à la CAP a augmenté de 28 % par rapport à 2018. 1 220 dossiers ou propositions ont été examinés.

Le temps consacré au secrétariat des commissions paritaires reste stable en 2019. Cela représente un tiers d'un temps plein.

L'augmentation globale des propositions au titre de la promotion interne se poursuit + 9 % (283 contre 260 en 2018) alors que le nombre d'agents inscrits sur une liste d'aptitude diminue de 20 % (68 contre 86 en 2018). C'est au niveau des agents de maîtrise que cette diminution s'explique : 37 agents inscrits sur la liste d'aptitude contre 54 l'année précédente.

Le nombre d'agent proposés au titre d'un avancement de grade, toutes catégories et filières confondues a augmenté de 35 %.

Le nombre de licenciements de stagiaires est resté stable, alors que les prolongations de stage ont considérablement augmenté (3 en 2018 et 11 en 2019). Les agents concernés relèvent exclusivement de la catégorie C. 18 % d'entre eux ont été titularisés. Les autres sont encore en cours de prolongation de stage ou ont démissionné.

Les principaux chiffres pour les CAP :

		A	B	C	
Nombre de réunions CAP	2018	4	4	6	14
	2019	3	4	7	14
Avancements de grades					
Nombre de tableaux d'avancement de grade	2018	20	36	99	155
	2019	18	55	148	221
Nombre d'agents proposés	2018	27	50	361	438
	2019	23	80	488	591
Promotion interne					
Nombre d'agents proposés	2018	66	133	61	260
	2019	74	159	50	283
Nombre d'agents inscrits sur liste d'aptitude	2018	10	22	54	86
	2019	10	21	37	68
<i>Attaché</i>		7			
<i>Ingénieur</i>		3			
<i>Rédacteur</i>			10		
<i>Technicien</i>			7		
<i>Animateur</i>			4		
<i>Assistant conservation patrimoine</i>			0		
<i>Chef de service de police municipale</i>			0		
<i>Agent de maîtrise</i>				37	
		10	21	37	68
Autres saisines					
Prolongation de stage	2018	0	0	3	3
	2019	0	0	11	11
Fin de stage - licenciement	2018	0	0	3	3
	2019	0	0	3	3
Mutation interne et changement d'affectation	2018	3	1	5	9
	2019	0	6	8	14
Reclassement pour inaptitude physique	2018	0	0	3	3
	2019	0	0	1	1
Divers (révision d'évaluation, réintégration anticipée après disponibilité pour convenances personnelles.....)	2018	2	2	4	8
	2019	6	2	15	23
Nombre d'actes visés par délégation	2018	50	42	135	227
	2019	41	35	218	294
Nombre total de dossiers traités	2018				951
	2019				1 220
Heures annuelles de secrétariat CAP	2019	500 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 le soulagement des contraintes réglementaires et une veille juridique au fait de l'information, compte 25 collectivités adhérentes.

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

En 2019 la déclaration sociale nominative a été mise en place pour l'ADHAUR, cette procédure sera généralisée à l'ensemble des collectivités à compter du 1^{er} janvier 2022.

L'activité en chiffres, nombre de bulletins établis :

	2017	2018	2019
Paie des collectivités adhérentes au service	1608	2472	4249
Hausse en %		54 %	72 %
Recettes en euros	12 453 €	20 281 €	34 086 €

➤ Service juridique

Conseil statutaire

Le service Juridique, dans sa contribution à la mission de conseil statutaire, a traité plus de 1 350 questions émanant des collectivités (essentiellement par courrier électronique ou appel téléphonique).

Assurance chômage

16 ouvertures 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 3 saisines.

➤ Comité Technique (CT)

Le nombre de courriers adressés aux collectivités au titre des missions statutaires du Comité Technique est de 558 (711 en 2018).

Les demandes d'avis liées à la mise en place du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) ont sensiblement décru, 22 projets ont été soumis en 2019 (on compte au 1^{er} janvier 2020 393 projets de RIFSEEP soumis depuis 2016).

Le nombre de suppressions de postes enregistré en 2019 (120 suppressions) a sensiblement baissé par rapport à 2018(183). Ce chiffre se rapproche de 2017 (130).

Cette catégorie représente encore 29 % des avis donnés cette année.

Les modifications de durée de travail augmentent légèrement (62 en 2019 contre 59 en 2018) ; elles représentent en 2019 15 % des avis (10 % en 2018).

4 réunions ont été organisées dans le cadre du Comité Technique. 80 avis spécifiques ont été formulés en 2019 (contre 137 en 2018) à l'occasion de ces réunions plénières.

Cette importante différence provient d'une diminution du nombre de projets d'instauration du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Sur les 422 avis notifiés aux collectivités en 2019, 342 l'ont été au travers de la procédure simplifiée en dehors des réunions plénières.

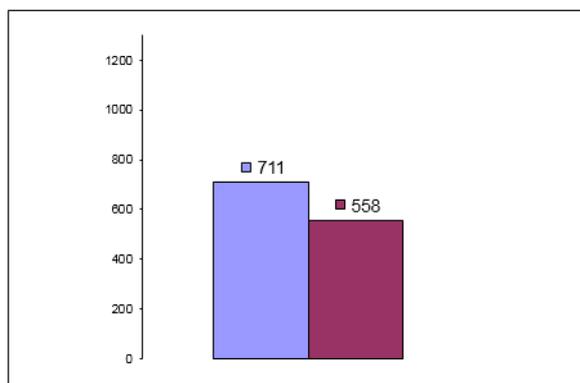
149 délibérations de création de poste ont fait l'objet en 2019 d'un enregistrement du Comité Technique (181 en 2018).

**558 courriers et 158 courriels en 2019
422 avis notifiés aux collectivités
dont 342 par délégation**

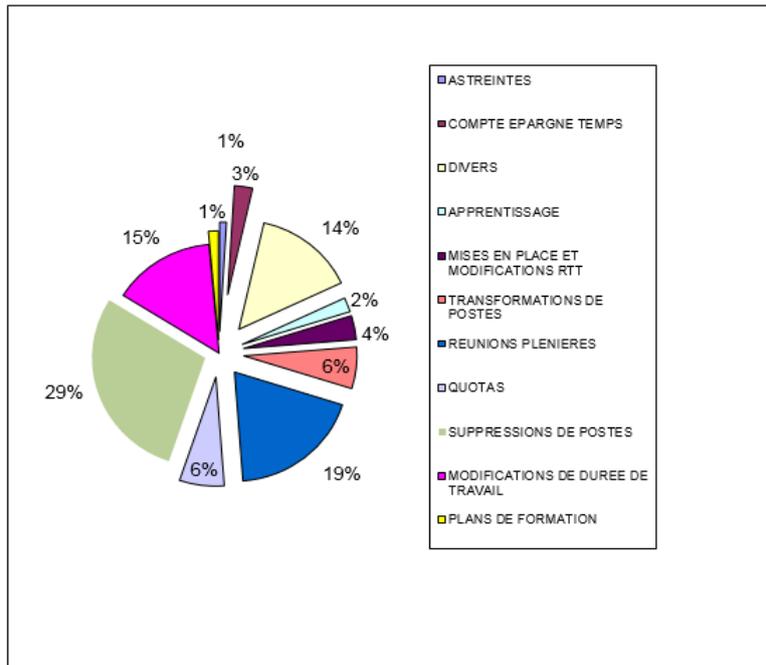
ASTREINTES	4
PLANS DE FORMATION	6
APPRENTISSAGE	9
COMPTE EPARGNE TEMPS	11
MISES EN PLACE ET MODIFICATIONS RTT	15
TRANSFORMATIONS DE POSTES	26
QUOTAS	27
DIVERS	61
MODIFICATIONS DE DUREE DE TRAVAIL	62
SUPPRESSIONS DE POSTES	121

80 avis spécifiques en 4 réunions plénières

Volume des courriers 2018-2019



Répartition des avis administratifs 2019



➤ Plan de Formation / règlement de formation du Comité Technique

Le nombre de plans qui ont été soumis au Comité technique est équivalent à celui de l'année dernière.

Six plans de formation et un règlement de formation ont été examinés en 2019.

Tableau récapitulatif :

Date de réunion du Comité technique	Nombre de plans de formation examinés
Le 05/03/2019	Commune de Sundhoffen (Plan de formation 2019) Commune de Lièpvre (Plan de formation 2018-2020) Commune de Zimmerbach (Plan de formation 2018)
Le 11/06/2019	Commune de Turckheim (Plan de formation 2019-2020)
Le 15/10/2019	Commune de Bartenheim (Règlement de formation) Centre de Gestion FPT 68 (plan de formation 2019) SMRA (plan de formation 2019)

Tous les plans et règlements qui ont été examinés 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 la Commission sur la base des critères posés par le Comité technique, ceci dans le but de faciliter à la collectivité l'élaboration de son plan et/ou règlement.

➤ Service d'interface avec la CNRACL

159 dossiers ont été vérifiés en 2019 et transmis à l'établissement CNRACL de BORDEAUX.

Le nombre de dossiers d'invalidité reste égal en 2019 à ceux de 2018 et 2017 (14 dossiers). Cette stabilité se confirme désormais depuis 2015.

Les dossiers de carrière longue et d'études préalables comprenant les dossiers d'étude préalable comprenant notamment les dossiers de départ anticipé lié au handicap et aux emplois ouvrant droit à un départ anticipé, ont retrouvé leur nombre de 2017 avec 15 dossiers.

Par rapport à l'année 2018, les interventions ont diminué en 2019, (154 interventions en 2019 contre 166 en 2018), ce niveau reste nettement supérieur à 2016 (117).

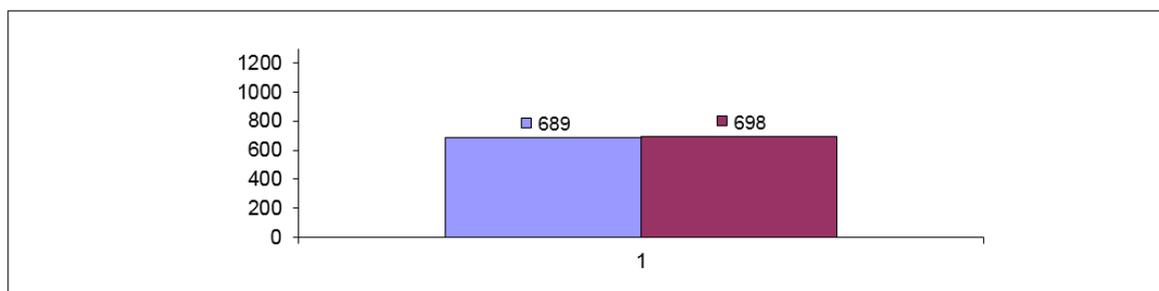
Le nombre de dossiers de rétablissement a diminué des 2/3 par rapport à 2018 ; leur nombre est passé à 5 en 2019 (contre 14 en 2018). On retrouve ainsi à peu près le chiffre de 2016.

En 2019, le nombre de dossiers de retraite a sensiblement augmenté par rapport à 2018 (110 en 2019 contre 97 en 2018). Par rapport aux principales catégories de dossiers vérifiés, les dossiers de retraite ont représenté cette année 2019 une proportion très importante des dossiers traités, 74 % contre 65 % en 2018 et 63 % en 2017.

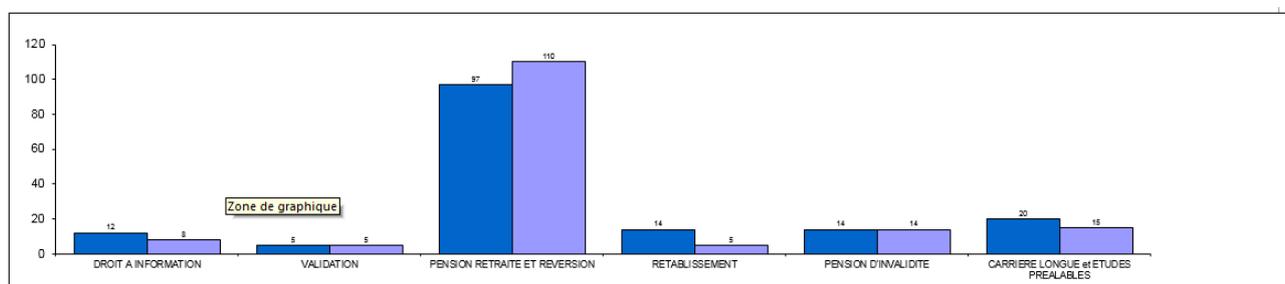
Les dossiers de validation restent stables en 2019 à un niveau assez bas (5 en 2019 comme en 2018). En proportion, ils constituent comme en 2018 seulement 3 % des actes de gestion pratiqués en 2019.

Les courriels 384 en 2019 contre 253 en 2018 ont fortement augmenté, constituant une part encore plus importante de l'activité.

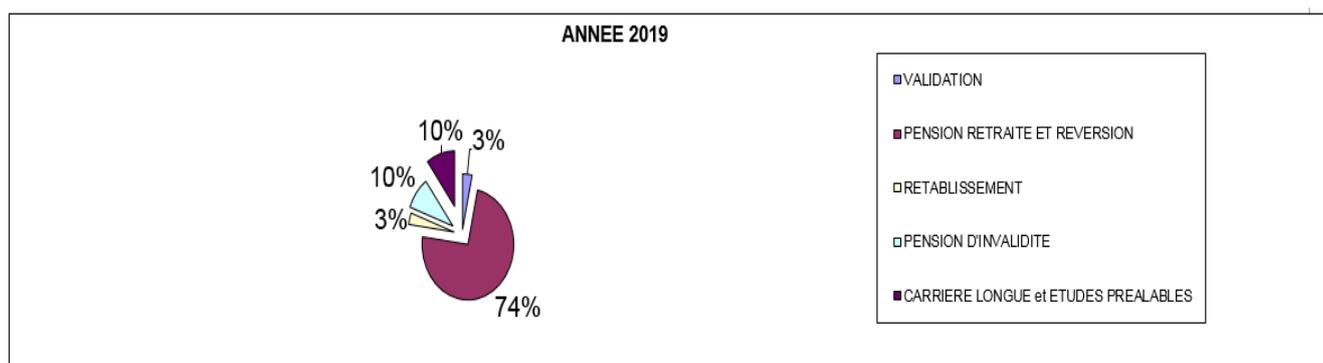
Courriers - année 2018 et 2019



Actes contrôlés / Progression par catégorie sur 2018/2019



Dossiers vérifiés selon leur nature



698 courriers (689 en 2018)

384 courriels (253 en 2018)

159 dossiers contrôlés

Principaux dossiers traités :

DIVERS	2
VALIDATION	5
RETABLISSEMENT	5
DROIT A INFORMATION	8
PENSION D'INVALIDITE	14
CARRIERE LONGUE et ETUDES PREALABLES	15
PENSION RETRAITE ET REVERSION	110

TOTAL : 159

➤ 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.

- 843 agents (hors personnel du Centre de Gestion) ont fait l'objet d'au moins une fiche de paye en 2019 (contre 787 en 2018). On constate une légère augmentation de 7,11 % sur la période.
- Le volume de conventions et prolongations signées avec les collectivités et établissements a augmenté de 9,75 % entre 2018 et 2019, passant de 1 313 à 1 441 par an.
- Ces missions ont entraîné le calcul de 3 902 payes et d'autant de décomptes, contre 3 689 en 2018 (soit une augmentation de 5,77 % la comparaison 2001/2019 de l'activité du service fait apparaître une augmentation de + 219,58 % (passant de 1 777 à 3 902 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 5 946 099,86 € en 2019 à comparer à 5 337 344,09 € en 2018, correspondant à une augmentation de 11,40 %.

- Les recettes quant à elles passent de 5 652 917,87 € en 2018 à 6 298 108,37 € en 2019 (+ 11,41 %).
- Les frais administratifs facturés en 2019 par le Centre de Gestion s'élèvent à 352 008,51 € augmentant de 11,54 % (315 573,78 € en 2018). Pour information, la perte estimée à la suite de la baisse du taux de 1 point pour les collectivités affiliées concluant des contrats dont la durée est supérieure à deux mois est complètement absorbée par la hausse du volume de l'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 2019, 56 agents ont été recrutés définitivement par les collectivités territoriales et établissements publics.

➤ Service des Archives

Travail dans les collectivités :

73 collectivités ont fait appel aux services des archivistes intercommunales en 2019 : 67 communes et 6 EPCI, de toutes tailles.

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 : 136 pour Emmanuelle Hartmann et 164 pour Valérie Bernard, toutes deux à 100 % ; 116 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 :

- informer l'ensemble du personnel du travail effectué
- collaborer plus étroitement avec certains services

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

Leurs missions sont suivies de journées administratives au Centre de Gestion, consacrées à la rédaction du rapport de fin de mission et du répertoire, outil essentiel pour les collectivités.

Ces journées au C.D.G. 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 et les élus, pour toutes questions de classement et communication de documents.

Prise de contact avec les collectivités :

Elles ont effectué durant l'année 7 visites d'évaluation qui ont été suivies pour 4 d'entre elles 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 :

- Finances (période 1998-2000)
- Concours (période 2007-2011)

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

Formations suivies, réunions :

Claudine Studer-Carrot a participé du 3 au 5 avril 2019 à Saint-Etienne au Forum de l'Association des archivistes français. Conférences, tables-ronde, visites et salon d'exposants (tiers-archivistes, logiciels d'archives, rayonnages, boîtes archives, etc.) ont réunis 800 personnes au Centre de congrès de Saint-Etienne.

Emmanuelle Hartmann et Valérie Bernard ont participé le 25 avril 2019 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.

En conclusion, les archivistes itinérantes sont toujours très demandées, par des collectivités de toutes tailles.

➤ Service de Protection Sociale

1. Mission Handicap – Maintien dans l'Emploi

L'action du Centre de Gestion s'est inscrite 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 s'est terminée 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 2019, le bilan des actions se décline de la manière suivante :

Axe 1 : former les acteurs en relation avec des travailleurs handicapés : 55 personnes ont été formées.

Axe 2 : favoriser le recrutement de travailleurs handicapés : 39 personnes ont été recrutées dans les collectivités territoriales et établissements publics affiliés.

Nature des contrats :

- Contrat à durée déterminée (CUI-CAE – CDD art.38 – Mise à disposition) : 32
- Contrat à durée indéterminée : 1
- Stagiairisation : 4
- Titularisation : 2

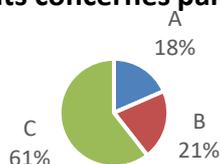
Axe 3 : favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi : 39 études de postes ont été réalisées.

38 agents ont été accompagnés dont 32 femmes et 6 hommes. Un agent a fait l'objet de 2 aménagements de poste.

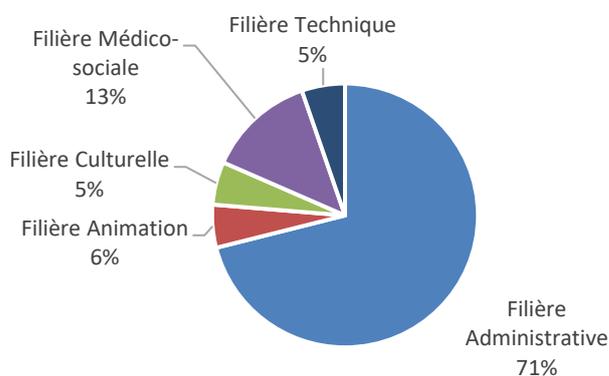
Moins d'un tiers (31,6 %) de ces études se sont déroulées dans des collectivités relevant du CT-CHSCT placé auprès du CDG 68.

L'âge moyen des 38 agents concernés est de 47,5 ans. Le plus jeune ayant 31 ans et le plus âgé 60 ans. 11 agents sur 38 sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi ce qui représente moins de 1/4 des interventions.

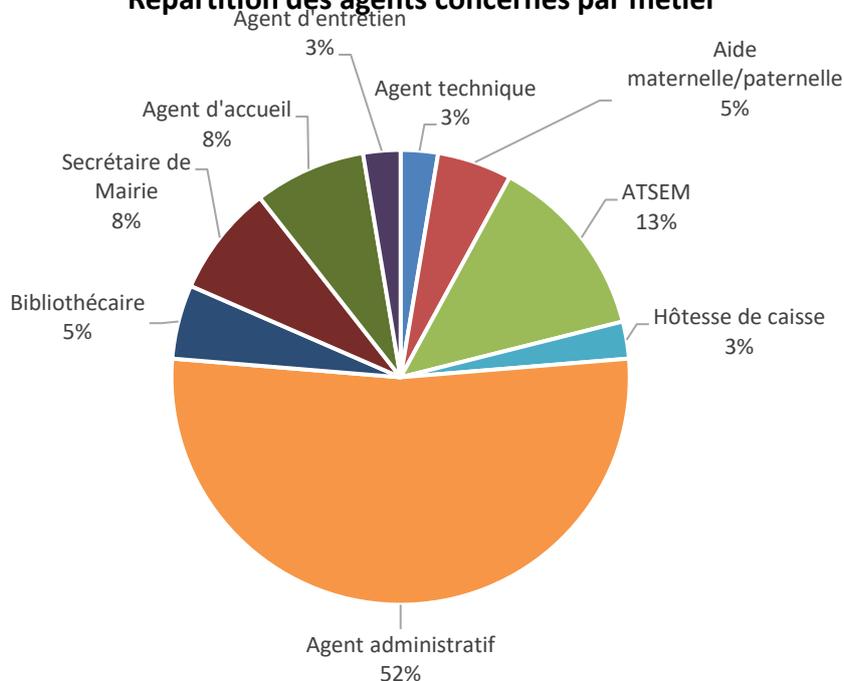
Répartition des agents concernés par groupe hiérarchique



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 : 39
Aménagement de l'environnement de travail	28
Acquisition de matériel adapté	39
Adaptation de la fiche de poste / temps de travail	1
Étude de la charge de travail	1
Aménagement organisationnel	7
Bilan de compétence et/ou Formation	2
Étudier les nécessités de service pour faire évoluer le poste	1
Sensibilisation aux gestes et postures	6

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

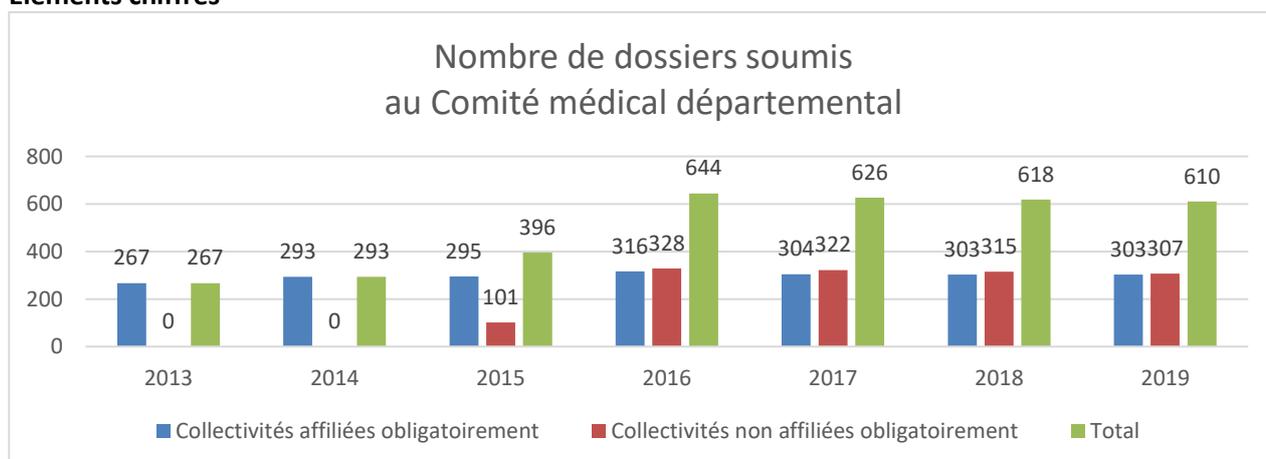
Axe 5 : favoriser le recrutement d'apprentis dans les collectivités affiliées : 1 apprenti ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé a été recruté.

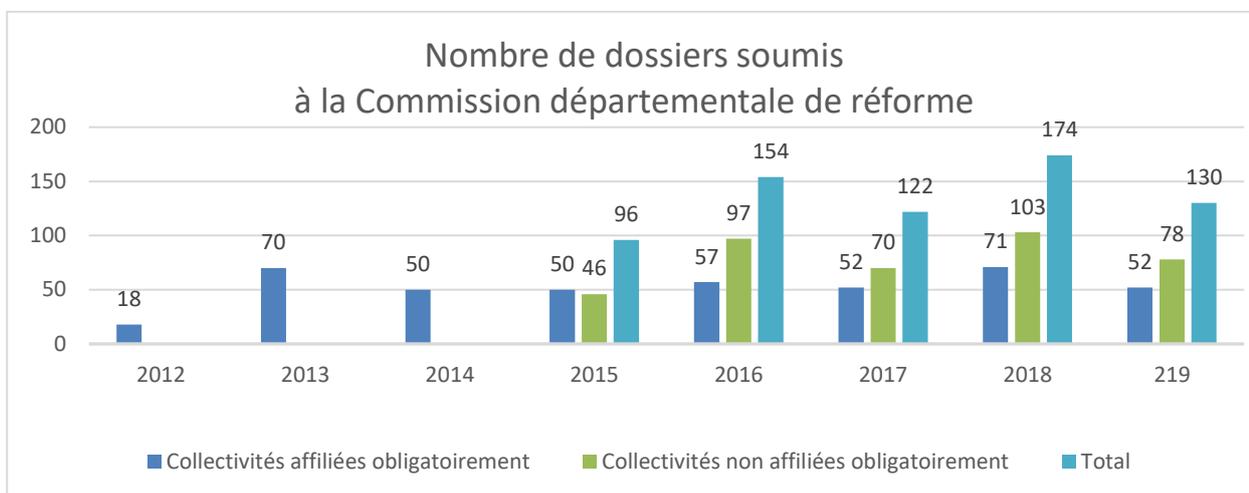
La convention a pris fin au 31 décembre 2019, le Conseil d'Administration a décidé de ne pas renouveler le partenariat avec le FIPHFP.

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 610 le nombre de dossiers passés en Comité médical départemental (12 réunions Comité) et 130 en Commission départementale de réforme pour la FPT en 2019 (6 réunions).

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 7 660 actes pour l'année 2019 (pour mémoire, 8 268 actes pour 2018, 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 2019, le contrat d'assurance groupe comptait 296 collectivités adhérentes.

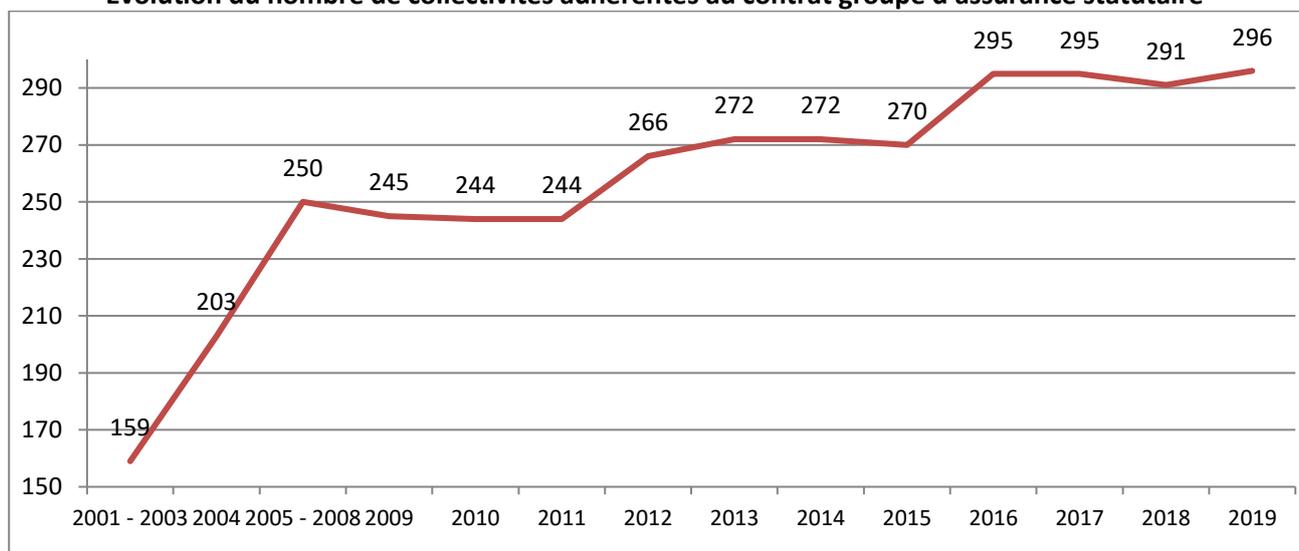
272 collectivités (employant jusqu'à 30 agents CNRACL) ont signé avec CNP, gestionnaire SOFAXIS

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

Évolution du nombre de collectivités adhérentes au contrat groupe d'assurance statutaire



Le nombre de collectivités adhérentes a légèrement augmenté de 2018 à 2019. Le contrat compte 272 collectivités adhérentes de moins de 30 agents CNRACL et 24 collectivités adhérentes de plus de 30 agents CNRACL.

L'activité principale de l'année a consisté à mettre en œuvre, par le biais d'une procédure européenne de marché public, le renouvellement du contrat groupe d'assurance pour le 1^{er} janvier 2020.

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 le 28 janvier, 23 avril, 11 juillet, 21 octobre et 09 décembre 2019.

En 2019, 24 accompagnements personnalisés de collectivités de moins de 30 agents CNRACL et 9 pour les collectivités de plus de 30 agents CNRACL ont été réalisés.

Un ajustement des garanties a été proposé pour une collectivité de plus de 30 agents CNRACL.

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.

Il est à noter que le dispositif ne permet pas à une collectivité de se rattacher à la convention de participation au cours de son exécution.

En 2019, le contrat comptait 353 collectivités adhérentes pour 5 475 agents ayant souscrit le contrat Prévoyance dont 43 % l'option décès. L'âge moyen des adhérents est de 47 ans.

Convention	Nombre de collectivités	Nombre d'adhérents
2013 - 2018	311	4 902
Au 1 ^{er} janvier 2019	354	5 478
Au 1 ^{er} janvier 2020	353	5 475

➤ 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 2019, les interventions sont variées et se sont traduites par :

- 4 démarches de prévention des RPS menées et 1 lancée ;
- 1 accompagnement au « bien travailler ensemble pour un service public de qualité » ;
- 1 accompagnement managérial ;



Près de 500
agents rencontrés

- 1 accompagnement d'une réorganisation du service lancé ;
- 1 accompagnement individuel d'un agent en souffrance ;
- 1 accompagnement à la création de fiches de poste ;
- 1 sensibilisation et accompagnement à la mise en place des entretiens professionnels.

Plus de 80 jours
de déplacements

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 :

Fiches psycho'ressources :

- o Tous acteurs : les assistants de prévention ;
- o Réaliser un entretien de départ ;
- o Agir sur les différents leviers de motivation ;
- o Reconnaître un agent en souffrance ;
- o Les bonnes pratiques du numérique ;
- o Agir à la suite de l'acte suicidaire d'un agent ;
- o L'hygiène corporelle sur le lieu de travail ;
- o Tous acteurs : l'ACFI (en collaboration avec le service Prévention des Risques Professionnels).

Guide :

- o Guide du recruteur : les étapes d'un recrutement réussi.

Accompagnement en interne

Le service Psychologue du travail intervient également en interne lors de l'animation d'ateliers thématiques, notamment sur les représentations sociales, la place dans le groupe, la communication, le stress, la préparation à l'entretien professionnel, les techniques d'animation d'ateliers collaboratifs.

Les temps forts du service Psychologue du travail

→ **Toujours plus proches des collectivités : organisation d'un colloque interdisciplinaire : « Les risques du métier d'ATSEM, comment agir, comment prévenir ? »**

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 le 01 octobre 2019 réunissant **plus de 73 personnes**.

Le service a réalisé des éléments de communication (flyer, support de prise de notes, point info, etc.) et a fait le lien avec le Fonds National de Prévention de la CNRACL qui a été présent en tant que partenaire.

Le format innovant (conférences le matin et animation d'ateliers collaboratifs l'après-midi) a été apprécié par les participants.

À l'issue du colloque, le service Psychologue du travail a lancé une enquête de satisfaction auprès des participants.

Différents points positifs ont été soulignés :

- la convivialité, l'accueil chaleureux, la collaboration et le travail en équipe des agents du CDG 68 ;
- les présentations variées, concrètes, riches, dynamiques, ludiques et enrichissantes ;
- le caractère utile, intéressant et agréable des ateliers permettant des échanges entre les participants.

Un guide a été créé à la suite de ce colloque reprenant l'ensemble des mesures de prévention évoquées lors des conférences ainsi que les outils et démarches proposés par les participants lors des ateliers.

→ **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 dernier versement de la subvention.

Le service Psychologue du travail du CDG 68 a été invité en tant qu'expert pour participer à une table ronde organisée par le Fonds National de Prévention autour des risques du métier d'ATSEM. Il a été exposé aux représentants des collectivités du Grand Sud-Est l'ensemble des actions et la méthodologie mise en œuvre par le service Psychologue du travail pour appréhender la qualité de vie au travail des ATSEM du département du Haut-Rhin.

→ **Partenariat avec l'Institut National des Études Territoriales (INET)**

Le service Psychologue du travail du CDG 68 a été sollicité par le pôle de compétences Santé et sécurité au travail de l'INET pour plusieurs actions en lien avec les rencontres territoriales en santé et sécurité au travail organisées à Angers du 27 au 28 novembre 2019 :

- Former et accompagner le comité d'experts sur les techniques d'animation d'ateliers collectifs ;
- Intervenir en tant qu'expert à une table ronde sur la santé et la qualité de vie au travail ;
- Co-animer un atelier sur l'accompagnement du changement dans l'évolution des missions du service public.

→ **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, le service psychologue du travail a participé à la création d'un guide à destination des collectivités pour mettre en place des démarches de Qualité de Vie au Travail. Ce guide a été publié en novembre 2019.

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

Le service Concours a organisé en décembre 2019 une réunion à destination des lauréats de concours. Cette réunion avait plusieurs objectifs, notamment de les sensibiliser à la recherche d'emploi. Le service 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 de Master 2 psychologue du travail a été accueilli au sein du service.

Ce partenariat avec l'Université de Strasbourg est développé, notamment via la participation au conseil de perfectionnement.

➤ Service Prévention des risques professionnels

L'activité du service Prévention des risques professionnels se répartie sur 3 axes principaux :

- l'assistance et le conseil aux collectivités sur les questions de santé et de sécurité au travail ;
- la mission d'inspection ;
- les travaux pour et avec le Comité Technique placé auprès du Centre de Gestion et plus particulièrement pour les compétences CHSCT.

Effectif

Un Agent Chargé des Fonctions d'Inspection a rejoint l'équipe au 1^{er} janvier 2019 en remplacement d'un agent parti en 2018 pour une mutation.

Un agent administratif a quitté le service en juin 2019 et n'a pas été remplacé.

Au 31 décembre 2019, le service est composé de trois Agents Chargés des Fonctions d'Inspection/Chargé de prévention

Assistance et conseil aux collectivités

Le service assure une mission d'assistance et de conseil personnalisée aux collectivités sur les questions de santé et de sécurité au travail. Force est de constater que les demandes sont de plus en plus pointues et précises. Les sollicitations par écrit (courriel) et nécessitant une réponse écrite sont également en augmentation. Une instruction juridique et technique approfondie est nécessaire afin d'y répondre au cas par cas.

Outre les questions courantes relatives à l'application du droit du travail dans les services publics, l'année 2019 a notamment été marquée par des questions portant sur :

- la nouvelle procédure de déclaration des accidents de service et des maladies professionnelles et le CITIS ;
- la conduite des véhicules (permis de conduire, formation à la conduite et autorisation de conduite) ;
- les conduites addictives.

Diffusion de documents et d'informations

En 2019 :

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

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

Le réseau des assistants et conseillers de prévention permet aux 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 de groupes de réflexion organisés par le service Prévention des risques professionnels.

Concernant les courriels, 11 lettres d'information mensuelles ont été envoyées. En date du 23 janvier 2020, 229 AP/CP sont abonnés à la lettre.

L'annuaire AP/CP, disponible dans l'espace "abonnés" du site internet du Centre de Gestion, compte 212 inscrits.

Enfin, en date du 31 décembre 2019, 97 AP/CP de 90 collectivités et établissements publics ont souhaité participer aux groupes de réflexion.

Cinq groupes de réflexion sont issus du réseau « petites collectivités ». En 2019, les assistants de prévention de ce réseau se sont réunis une fois et ont travaillé sur les thématiques suivantes :

- les résultats des travaux du réseau A.P. « Grandes Collectivités » portant sur le métier d'agents chargés de propreté des locaux et les fiches de sécurité machines ;
- les actualités réglementaires en santé et sécurité au travail parues.

En outre, en 2019, le groupe réseau « grandes collectivités » s'est réuni quatre fois et a travaillé sur les thématiques suivantes :

- « Les fiches de sécurité machines » : 4 nouvelles fiches ont ainsi été créées (scie à ruban, fer à souder électrique, meuleuse d'angle électrique, pistolet à colle).
- « La mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels » : ce thème a permis aux assistants de prévention :
 - o de connaître les obligations réglementaires inhérentes à l'autorité territoriale dans ce domaine ;
 - o de s'approprier une méthode de travail permettant de mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels ;
 - o d'établir des documents à l'attention des employeurs afin de leur apporter une aide dans la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
 - o de mutualiser les documents produits avec les autres collectivités / établissements publics.
- « Les risques liés au métier des électriciens » : ce thème permettra aux assistants de prévention :
 - o de connaître les principaux risques auxquels peuvent être confrontés les électriciens au cours de leur activité professionnelle et les moyens de prévention pouvant être mis en œuvre ;
 - o d'établir des documents à l'attention des employeurs afin de leur apporter une aide dans la prévention des risques liés à ce métier ;
 - o de mutualiser les documents produits avec les autres collectivités / établissements publics.

L'ensemble des documents produits par le groupe « grandes collectivités » est ensuite mutualisé avec les autres assistants et conseillers de prévention. Ces documents sont mis en ligne sur le site internet du Centre de Gestion dans l'espace dédié aux assistants et conseillers de prévention.

Colloque Interdisciplinaire « Les risques professionnels des ATSEM : Comment prévenir ? Comment agir ? »

Les services Psychologue du travail, Prévention des risques professionnels et Mission Handicap - Maintien dans l'Emploi ont animé un colloque interdisciplinaire intitulé « Les risques professionnels des ATSEM : Comment prévenir ? Comment agir ? », le mardi 1er octobre 2019 à Illzach.

À travers des conférences et des ateliers collaboratifs, près de 80 personnes ont pu s'enrichir et apporter leurs connaissances et expériences sur les thèmes suivants :

- les risques professionnels des ATSEM ;
- la pénibilité et la seconde partie de carrière ;
- la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et les aides du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHP) ;
- les aides du Fonds National de Prévention (FNP).

Forum risque routier professionnel inter-administrations

Comme en 2018, le Centre de Gestion s'est associé aux services de la Direction Départementale des Territoires et du Conseil Départemental à l'organisation d'un forum pour sensibiliser leurs personnels sur la thématique du risque routier professionnel. Cet évènement 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 à Cernay et à Altkirch 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.

Prorisq : collecte les données des collectivités relatives aux accidents du travail et aux maladies contractées en service

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.

En 2019, ont été enregistrés dans Prorisq :

- 278 accidents de service dont 182 avec arrêt ;
- 25 accidents de trajet dont 15 avec arrêt ;
- 8 maladies imputables au service ;

pour 108 collectivités territoriales et établissements publics.

Cela représente 4 268 jours d'arrêt, répartis comme suit :

- 3 550 jours d'arrêt pour accident de service soit une moyenne de 12,8 jours par accident avec arrêt ;
- 532 jours d'arrêt pour accident de trajet soit une moyenne de 21,3 jours par accident avec arrêt ;
- 186 jours d'arrêt pour maladie imputable au service soit une moyenne de 23,3 jours par maladie imputable au service avec arrêt.

Mission d'inspection

En 2019, des inspections ont été menées dans 12 collectivités dont une dans un établissement non affilié. Deux visites de prévention (ancien dispositif) ont également été effectuées.

Deux conventions d'inspection ont été signées.

Le service a participé au groupe de travail mis en place au niveau des CDG de la Région Grand Est pour aboutir à des démarches et outils communs pour l'inspection des établissements de cette collectivité.

Il a promu l'inspection auprès des collectivités affiliés et non affiliés du département.

Comité Technique

Durant l'année 2019, le Comité Technique s'est réuni quatre fois.

Le service a assuré 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.

Enquête après accident de service

Une délégation du Comité Technique a procédé à une enquête après accident en 2019.

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 2019, 18 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 2019, 27 assistants et conseillers de prévention ont été nommés.

Projet de construction et d'aménagement des locaux de travail

En 2019, 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 2019, 4 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.

Plans de formation et accueil des apprentis

En 2019, le service a étudié 6 plans de formation pour en vérifier la cohérence et le contenu en matière de formations santé et sécurité au travail et 1 règlement de formation. En collaboration avec le service Gestion des carrières, le service a instruit 9 demandes d'accueil d'apprenti par les 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) et à l'actualité des collectivités du Haut-Rhin.

L'activité 2019

1. Suivi et enrichissement des dossiers d'actualité dans le répertoire numérique « Actualités juridiques » et dans les dossiers suspendus complémentaires du répertoire numérique.
2. Campagne de recensement en matière documentaire auprès de tous les services du Cdg68 afin de réévaluer les besoins en ressources documentaires et de mieux répondre aux pratiques professionnelles de chaque service.
3. Rencontre avec Dalloz spécialiste de l'édition juridique professionnelle afin de mettre à jour les abonnements et les besoins en veille juridique.
4. Prise en compte de l'arrivée de Vincent Ittel dans le circuit de veille des informations en collaboration avec le service conseil et organisation en santé au travail.

Les chiffres pour 2019

LES PRODUITS DOCUMENTAIRES

- ✓ 30 panoramas de presse locale (*L'Alsace* et les *DNA*) diffusés par courriel en interne.
- ✓ 6 panoramas de presse RH et pratiques managériales.
- ✓ *Point Info* : participation aux 11 éditions annuelles, pour les rubriques : *L'actualité*, *Brèves*, *A noter au JO et Lu pour vous*.
- ✓ Site Internet : 5 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.

69 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 7 commandes auprès d'éditeurs spécialisés.

Résiliation des abonnements en version papier :

- ✓ Le mémento du garde champêtre
- ✓ Code de la commande publique
- ✓ Revue spécialisée contrats et marché et publics
- ✓ Minoration à 1 exemplaire de la revue spécialisée Lettre du cadre