



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2016

CENTRE DE GESTION
DU BAS-RHIN

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration représente les **689** collectivités et établissements publics affiliés au CDG67, dont **24** affiliés volontaires.

LE BUREAU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

PRÉSIDENT



Michel LORENTZ
Maire de Roeschwoog

1^{ER} VICE-PRÉSIDENT



Claude FROEHLI
*Maire
d'Illkirch-Graffenstaden*

2^E VICE-PRÉSIDENT



Jean-Frédéric HEIM
*Président du SIVOM de la
Vallée de la Bruche*

3^E VICE-PRÉSIDENT



Eddie ERB
*Maire
d'Oberschaeffolsheim*

4^E VICE-PRÉSIDENT



Laurent BURCKEL
*1^{er} adjoint au Maire
de Saverne*

DÉLÉGUÉE DU PRÉSIDENT



Jacqueline SCHNEPP
*1^{er} adjoint au Maire
d'Ingwiller*



LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

TITULAIRES

Michel LORENTZ	Maire de ROESCHWOOG
Claude FROEHLI	Maire d'ILLKIRCH- GRAFFENSTADEN
Jean-Frédéric HEIM	Président du SIVOM de la Vallée de la Bruche
Eddie ERB	Maire d'OBERSCHAEFFOLSHEIM
Laurent BURCKEL	Adjoint au Maire de SAVERNE
Jacqueline SCHNEPP	Adjointe au Maire d'INGWILLER
Christian BALL	Adjoint au Maire de SCHILTIGHEIM
Jean-Marie BEUTEL	Maire d'OSTWALD
Jacques CORNEC	Maire de BOURGHEIM
Isabelle DOLLINGER	Maire de BATZENDORF
Michèle ESCHLIMANN	Maire de WASSELONNE
Anne GUILLIER	Maire de NIEDERBRONN-LES- BAINS
Jean-Marie HAAS	Président de la Communauté de Communes SAUER PECHELBRONN
Jean-Georges HAMMANN	Maire de ZOEBERSDORF
Michel HERR	Maire de ROSHEIM
François JEHL	Maire d'ODRATZHEIM
Laurence JOST	Adjointe au Maire de LUTZELHOUSE
Jean-Lucien NETZER	Maire de BISCHWILLER
Jean-Pierre PIELA	Président du SMICTOM d'Alsace Centrale
Serge SCHAFF	Adjoint au Maire de BRUMATH
Jean-Claude SCHLATTER	Adjoint au Maire d'EBERSHEIM
Pierre SCHNEIDER	Adjoint au Maire de SOUFFELWEYERSHEIM
Serge STRAPPAZON	Maire de CLEBOURG
Jean-Marc WILLER	Maire d'ERSTEIN

SUPLÉANTS

Daniel BASTIAN	Maire de DOSSENHEIM-SUR-ZINSEL
Léa DENTZ	Adjointe au Maire de DIEMERINGEN
Marc SENÉ	Président de la Communauté de Communes de l'Alsace Bossue
Marcel STENGEL	Maire de REINHARDSMUNSTER
Pierre KAETZEL	Maire de MONSWILLER
Alain JANUS	Maire de BOUXWILLER
Maryse MILOT	Maire de BERNOLSHEIM
René SCHAAL	Maire de LIPSHEIM
Charles ANDREA	Maire de DIEFFENTHAL
Pierrot WINKEL	Maire de HUTTENDORF
Michel KOCHER	Maire de MATZENHEIM
Jean-Claude STREBLER	Maire de MERTZWILLER
Claude MUCKENSTURM	Vice-Président de la Communauté de Communes du Pays de NIEDERBRONN-LES-BAINS
Bernard FREUND	Maire délégué de WINGERSHEIM
Claude LUTZ	Maire de BISCHOFFSHEIM
Bruno KUHN	Maire de HILSENHEIM
Gilbert STECK	Adjoint au Maire de MOLSHEIM
Camille SCHEYDECKER	Maire de SOUFFLENHEIM
Fernand FEIG	Président de la Communauté de Communes du Pays de NIEDERBRONN-LES-BAINS
Etienne ROECKEL	Maire de WEYERSHEIM
Stéphanie KOCHERT	Maire de CLIMBACH
Patrick DEPYL	Maire de LA WANTZENAU
Eric KLETHI	Maire de BOOFZHEIM
Laurence MULLER-BRONN	Maire de GERSTHEIM

DIRECTION



Pascale CORNU
Directrice Générale
des Services

En 2016, le CDG a fait le choix d'organiser ses conseils d'administration au sein de ses collectivités affiliées et non plus uniquement à son siège (ici à Rosheim).



ÉDITO



PPCR, RIFSEEP, déjà deux beaux sigles qui ont marqué 2016 et qui traduisent à eux seuls le foisonnement et la multiplication des réformes qui touchent le droit de la Fonction Publique Territoriale. Les agents en charge des ressources humaines dans vos collectivités ont été particulièrement sollicités l'an passé... et ce n'est pas fini !

À l'emballage réglementaire se joint aussi la réalité parfois compliquée des relations professionnelles. C'est pourquoi le CDG a insisté l'an passé sur l'acte essentiel du management qu'est l'entretien professionnel annuel. Au sein de nos équipes, cet entretien est nécessaire pour que chacun sache se positionner : l'agent doit pouvoir connaître concrètement ce que ses supérieurs attendent de lui et les encadrants y trouvent un moyen de faire passer des messages importants sur le niveau d'atteinte des objectifs fixés.

Cette complexité des relations humaines peut aussi se traduire par du mal-être. L'accord-cadre national du 22 octobre 2013 a ainsi prévu la réalisation de diagnostics et de

plan d'actions contre les risques psychosociaux (RPS). À cet effet, le CDG67 a été

pionnier, en vous proposant un marché pour réaliser, avec l'appui d'un cabinet spécialisé, ce diagnostic suivi de son plan d'actions.

2016 a aussi été pour le CDG l'année de la prise en charge totale du secrétariat de la Commission de Réforme et du Comité Médical, ce qui a permis d'améliorer sensiblement les procédures.

Nous vous avons aussi proposé de nouveaux services (sans que la loi ne nous y contraigne) comme une procédure d'accompagnement à la mobilité pour les agents et collectivités intéressées ou encore une offre de conseil en organisation.

Bien d'autres actions ont été mises en œuvre qu'elles soient innovantes ou à nouveau répétées en cette année 2016, avec toujours l'exigence de qualité et de fiabilité.

La lecture de ce rapport d'activité vous permettra de les aborder et je profite de cet éditorial pour remercier mes collègues élus au conseil d'administration et surtout les agents du CDG67 pour leur investissement à votre profit : celui des collectivités bas-rhinoises.

Michel LORENTZ
Maire de ROESCHWOOG



SOMMAIRE

FAITS MARQUANTS 2016	p.6
BUDGET	p.10
CONSEIL ET ASSISTANCE À LA GESTION STATUTAIRE	p.11
APPUI ET CONSEILS AUX EMPLOYEURS	p.15
EMPLOI PUBLIC	p.22
Emploi-recrutement	p.23
Archivistes itinérants	p.25
Concours	p.27
SANTÉ ET PRÉVENTION DES RISQUES	p.28
Protection sociale - handicap	p.29
Prévention des risques professionnels	p.31
Médecine préventive	p.34
SERVICES FONCTIONNELS	p.35
Accueil	p.36
Communication	p.37
Assurance statutaire	p.37
Informatique	p.38
Interrégion Est	p.38
Droit syndical	p.39

2016



JANVIER 2016
LE CDG67 À LA NUIT
DE L'ORIENTATION

FÉVRIER 2016
PREMIÈRES RÉUNIONS
D'INFORMATION SUR
LA PRÉVENTION DES
RISQUES PSYCHOSOCIAUX



MARS 2016
RÉUNION D'INFORMATION
POUR LES LAURÉATS DU
CONCOURS D'ATSEM



MARS 2016
CONCOURS D'AD JOINT
ADMINISTRATIF ORGANISÉ
PAR LE CDG67



MAI 2016
FORMATION DES
ASSISTANTS DE PRÉVENTION



AVRIL 2016
RÉUNIONS D'INFORMATION
POUR LES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES AYANT
LEUR PROPRE COMITÉ
TECHNIQUE



EN IMAGES

JUN 2016
LES RÉUNIONS
D'INFORMATION SUR LE
RIFSEEP ONT RÉUNI UNE
CENTAINE DE PERSONNES



JUILLET 2016
PREMIER STÄMMTISCH/RH



MAI 2016
RÉUNION D'INFORMATION
DES CORRESPONDANTS
MUTEST



OCTOBRE 2016
COLLOQUE DES ASSISTANTS
DE PRÉVENTION AVEC DES
ATELIERS PRATIQUES



NOVEMBRE 2016
FORMATION AUX MÉTIERS
ADMINISTRATIFS POUR LES
DEMANDEURS D'EMPLOI
EN PARTENARIAT AVEC PÔLE
EMPLOI ET SCIENCES PO
STRASBOURG





2016

L'ANNÉE DE LA PROXIMITÉ

Proximité, tel est l'adjectif qui pourrait définir la démarche qu'a initiée le CDG67 en 2016. Pour Michel Lorentz, Président du Centre de Gestion, il était essentiel que le Centre de Gestion aille plus à la rencontre des collectivités affiliées. Pour répondre à cet objectif, le Centre de Gestion a développé un certain nombre de rencontres disséminées sur tout le territoire. Les Stämmtisch RH en sont la meilleure illustration. Organisés chaque trimestre autour d'un petit-déjeuner, ces rendez-vous permettent aux DRH, DGS et secrétaires de mairie de rencontrer les cadres dirigeants du Centre de Gestion et d'échanger avec eux sur

les problématiques qui leur tiennent à cœur.

Favoriser les échanges grâce aux Stämmtisch'RH

Pour Nicolas Wiesel, DRH d'Eckbolsheim, l'intérêt des Stämmtisch est l'échange direct que ces rendez-vous permettent d'avoir avec les dirigeants du Centre de Gestion : « *Même si un ordre du jour est défini, on est invité à échanger sur nos problématiques. C'est l'occasion de poser des questions plus personnalisées sur lesquelles le CDG pourra s'arrêter plus longtemps.* » Autre objectif des Stämmtisch, développer les échanges entre le personnel RH des collectivités qui

sont souvent isolés, particulièrement dans les petites collectivités : « *Le format des Stämmtisch, composés au maximum d'une trentaine de personnes, permet plus facilement d'échanger avec ses homologues et de partager des retours d'expériences* », ajoute M. Wiesel. Enfin, les Stämmtisch ont pour vocation d'aller à la rencontre des collectivités sur le terrain. Le CDG a décidé, pour chaque session de Stämmtisch, d'organiser quatre réunions, réparties dans le Bas-Rhin. « *On essaie de changer régulièrement de lieux pour nos réunions pour être présent sur l'ensemble du territoire* », précise le Président.



« L'objectif premier des Stàmmtisch est de garantir un contact direct entre le CDG et ses affiliés. Être plus proche, pouvoir répondre de façon instantanée, sans le filtre du téléphone, tel est le souhait du CDG pour répondre aux attentes des collectivités.

L'autre objectif est de permettre aux décideurs des collectivités de se retrouver pour échanger ensemble : « Comment mets-tu cette problématique en œuvre dans ta commune ? Quels sont les problèmes que tu as rencontrés ? ». L'intelligence collective est la meilleure façon d'avancer. Si en plus d'avoir des réponses à leurs questions, les responsables des ressources humaines qui n'avaient pas forcément de réseau peuvent s'en créer un avec ces Stàmmtisch trimestriels, le CDG aura atteint son but !

Michel LORENTZ,
Maire de ROESCHWOOG



ACCOMPAGNER LES COLLECTIVITÉS À LA MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP

Autre sujet pour lequel le Centre de Gestion est allé à la rencontre des collectivités : le RIFSEEP. « Pour ce sujet complexe ayant de fortes implications en matière de ressources humaines, diffuser de l'information n'était pas suffisant, explique Pascale Cornu, directrice du Centre de Gestion. Il était nécessaire d'organiser des réunions d'information afin de pouvoir répondre aux interrogations des collectivités. » Pour communiquer sur ce dispositif, le Centre de Gestion développe tout un dispositif d'information en plusieurs phases : des premières réunions d'information générale en février et mars 2016, puis en juin pour la présentation de l'outil de cotation des compétences, suivies de rencontres en petits groupes organisées chaque mois à partir d'octobre 2016. Et pour les collectivités qui souhaitent aller plus loin, un accompagnement personnalisé leur est proposé.

OBJECTIF 2017

Cette dynamique de proximité continuera avec le futur déploiement de la *Hop Line*, une ligne téléphonique dédiée aux employeurs territoriaux. Elle permettra d'avoir un réel suivi des demandes des employeurs territoriaux pour un accompagnement personnalisé.



Les Stàmmtisch RH, permettent aux responsables ressources humaines d'échanger avec les experts du CDG.

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ À LA RENCONTRE DES COLLECTIVITÉS

Côté santé et sécurité, le service prévention des risques professionnels a été très présent sur le terrain avec de nouvelles sessions de formation des assistants de prévention mixant cours théoriques et ateliers pratiques. Dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux, le Centre de Gestion a également organisé plusieurs réunions d'information, sur l'ensemble du Bas-Rhin. Au final, 225 collectivités ont décidé de participer à cette démarche en adhérant au groupe de commandes que leur a proposé le CDG.



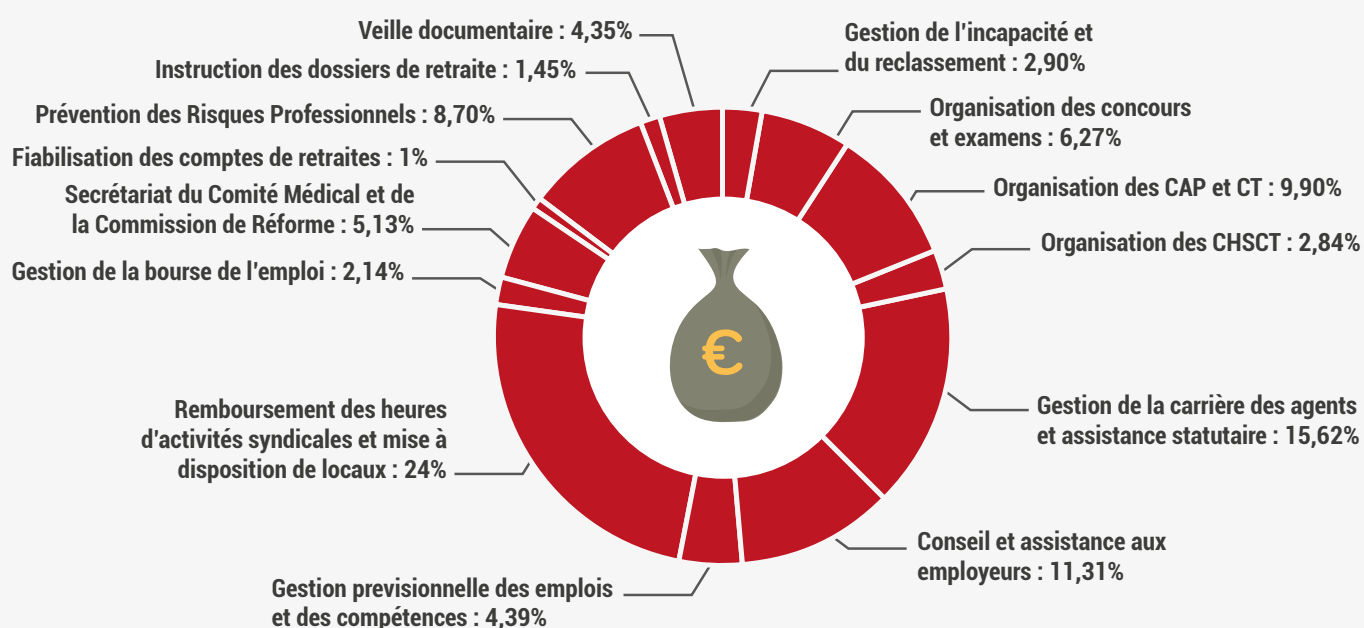
Les formations des assistants de prévention

BUDGET 2016

Le budget 2016 du Centre de Gestion a été adopté lors du conseil d'administration du 30 mars 2016. En 2016, le montant du budget s'élevait à 7 957 000 euros, la part de la cotisation obligatoire des collectivités affiliées dans ce budget est de 28 %. Ces cotisations permettent de financer une partie des missions du Centre de Gestion.

Le schéma ci-dessous présente comment ces cotisations sont réparties entre les différentes missions obligatoires assurées par le Centre de Gestion. Les autres missions du Centre de Gestion telles que la santé, la prévoyance, le conseil en recrutement, l'intérim ou les archives... sont financées par voie de convention ou de cotisation spécifique.

RÉPARTITION DES COTISATIONS DES COLLECTIVITÉS AFFILIÉES ENTRE LES DIFFÉRENTES MISSIONS OBLIGATOIRES DU CDG



LES SERVICES OPTIONNELS

Le Centre de Gestion propose également des services optionnels qui sont financés par voie de convention ou de cotisation spécifique. Leur tarif diffère en fonction de l'affiliation ou non de la collectivité au CDG67.

Les services faisant l'objet d'un conventionnement

- L'audit en hygiène et sécurité
- La mise à disposition d'un ergonome
- La mise à disposition de personnel intérimaire
- L'aide au recrutement
- Les missions d'archivage
- La mise à disposition d'un logiciel de gestion de la paie
- La paie à façon
- La gestion des dossiers présentés au Conseil de discipline
- La mise à disposition d'un informaticien
- Le conseil et audit en ressources humaines
- L'accompagnement à la mobilité
- La prévention des risques psychosociaux
- La simulation des allocations chômage
- La mission d'accompagnement RIFSEEP

Les services soumis à cotisation spécifique

- L'adhésion au service de médecine préventive
- La complémentaire santé ou prévoyance
- L'assurance statutaire





CONSEIL ET ASSISTANCE À LA GESTION STATUTAIRE

La commune de Mundolsheim, pour laquelle le CDG67 réalise la paie à façon (voir interview p.14)



CONSEIL ET ASSISTANCE À LA GESTION STATUTAIRE

10
COLLABORATEURS

L'ESSENTIEL

| LA RÉVISION DES CRITÈRES D'ACCÈS À LA PROMOTION INTERNE |

Suite à la mise en place de l'entretien professionnel dans la Fonction Publique Territoriale et la suppression de la notation, les critères permettant d'accéder à la promotion interne et leur pondération ont dû être révisés. Des groupes de travail ont été organisés, composés d'une part de membres de la CAP et d'autre part de DRH de grandes collectivités. Ils étaient chargés de travailler sur la révision des critères de la promotion interne et de réfléchir sur les modalités d'instruction des dossiers et de leur examen lors des séances. Ces critères ont abouti et ont été adoptés par les CAP toutes catégories confondues le 26 juin 2016.



Le service conseil et assistance à la gestion statutaire assiste les collectivités territoriales sur toutes les questions individuelles liées à la carrière et au statut des agents.

- Il vérifie l'ensemble des arrêtés relatifs aux carrières édités par les collectivités territoriales.
- Il assure le secrétariat et l'animation des Commissions Administratives Paritaires.
- Il informe les collectivités affiliées sur les procédures liées à la retraite des agents et vérifie les dossiers de retraite avant leur transmission à la CNRACL (Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales).
- Il conseille les collectivités sur la réalisation de leurs paies et effectue une veille permanente sur la législation dans le domaine. Il propose également des services facultatifs aux collectivités : la paie à façon et la mise à disposition d'un logiciel de gestion de la paie.
- Il peut réaliser des simulations ARE (Allocations d'Aide au Retour à l'Emploi soit les allocations-chômage).

La carrière en chiffres

30 333 ARRÊTÉS DE CARRIÈRE édités sur l'année 2016, (contre 26 079 en 2015) dont :

980 ARRÊTÉS DE TRANSFERT suite aux fusions de communautés de communes et créations de communes nouvelles.



Le service conseil et assistance à la gestion statutaire.

La retraite en chiffres

8 RÉUNIONS D'INFORMATION sur la simulation de retraites sur la plateforme dématérialisée de la CNRACL

130 DOSSIERS DE DEMANDES DE PENSION contrôlés

66 DOSSIERS DE SIMULATION, pour les Estimations Indicatives Globales (EIG) contrôlés ou réalisés

24 DOSSIERS DE VALIDATION DE SERVICES de non titulaire



La paie en chiffres

55 COLLECTIVITÉS ADHÉRENTES au service de paie à façon et **6 BÉNÉFICIAIRES** DE LA MISE À DISPOSITION D'UN LOGICIEL de gestion de la paie

1077 BULLETINS DE PAIE réalisés chaque mois

Le secrétariat des Commissions Administratives Paritaires en chiffres

1336 DOSSIERS EXAMINÉS EN CAP, DONT :

661 avancements de grade

319 promotions internes (contre 90 en 2015)

168 demandes de disponibilité

78 mises à disposition



« La paie à façon : un accompagnement dans les différentes étapes de la réalisation des paies et une expertise juridique »

La mairie de Mundolsheim a confié la réalisation de ses paies au Centre de Gestion. Astrid Kley, DRH de la commune, revient sur ce partenariat.



Astrid Kley, DRH de Mundolsheim

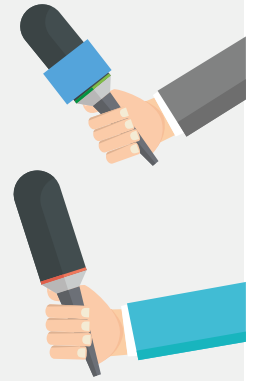
Pourquoi avoir choisi la paie à façon ?

« Je suis en charge des ressources humaines et gère environ 100 agents. Jusqu'au mois de décembre 2015, Mundolsheim a réalisé les paies de ses agents avec le Service Informatique du Conseil Départemental. À partir de janvier 2016, la gestion des paies a été reprise par l'ATIP*. Après réflexion et analyse effectuées pour l'acquisition éventuelle d'un logiciel de paies, Mundolsheim a finalement opté pour une option de paie à façon avec le CDG. Les nombreuses informations détenues par le Centre de Gestion concernant, entre autres, la carrière des agents, ont motivé la décision de retenir l'offre du Centre de Gestion. Enfin, le CDG assure également la veille juridique. La commune de Mundolsheim peut s'appuyer sur l'expertise des gestionnaires de paie et ainsi réaliser les paies en toute sécurité »

Décrivez-nous votre organisation avec le CDG

« Via le logiciel de gestion de la paie mis à disposition des utilisateurs, je saisis uniquement les éléments variables (heures supplémentaires, les frais de transport, et tous les éléments constituant la paie des assistantes maternelles). Ensuite par courriel, je transmets au CDG, les autres éléments qui doivent être modifiés sur les paies. Le Centre de Gestion réalise l'ensemble des bul-

letins en prenant en compte les variables et les informations que je leur ai fait parvenir. Il m'envoie ensuite ces fiches de paie pour contrôle afin de vérifier l'exactitude des données. Après validation, les fiches de paie sont éditées et me sont transmises avec les états pour la réalisation des divers mandats pour effectuer le versement du net à payer aux agents et le paiement des cotisations pour les différents organismes. »



Quels sont les avantages de passer par le CDG ?

« La réalisation des paies représente une masse de travail très importante. La paie "à façon" permet de faire gagner du temps aux utilisateurs car les gestionnaires de paie du CDG saisissent beaucoup d'éléments relatifs à la paie. Par ailleurs, le logiciel du CDG pré-remplit les mandats et élabore les bordereaux de versement des cotisations pour les divers organismes (URSSAF, IRCANTEC, CNFPT, CNRACL ...) ce qui facilite également la gestion comptable. »

Êtes-vous satisfaite du travail réalisé ?

« Je suis très satisfaite du travail réalisé par les deux gestionnaires paie du CDG. Elles sont très réactives, compétentes et disponibles. Elles me conseillent lorsque je suis confrontée à des situations particulières ou qui sortent de l'ordinaire. J'apprécie également la veille juridique qu'elles réalisent, cela nous assure d'avoir des paies conformes à la réglementation en vigueur. »

*ATIP : Agence Territoriale d'Ingénierie Publique, syndicat mixte créé en 2016.



Mundolsheim



APPUI ET CONSEIL AUX EMPLOYEURS

*La commune de Muttersholtz,
pour laquelle le CDG67 a réalisé
plusieurs missions d'accompagnement RH*



APPUI ET CONSEIL AUX EMPLOYEURS

7
COLLABORATEURS

Le Service appui et conseil aux employeurs a été créé le 1^{er} juin 2016. Il accompagne les employeurs territoriaux sur les questions d'ordre collectif liées aux ressources humaines. Il est composé d'une équipe d'experts au service des collectivités. Il intervient sur les problématiques suivantes :

- **La veille juridique et la documentation :** le service réalise une veille juridique permanente sur l'actualité statutaire qu'il diffuse aux collectivités affiliées via la newsletter et le site Extranet du CDG67. Il élabore également des fiches pratiques et juridiques mises à disposition des collectivités territoriales.
- **L'accompagnement juridique :** les experts du CDG67 répondent aux questions des collectivités territoriales affiliées liées au statut et les aident à mettre en conformité leurs actes administratifs et autres supports réglementaires.
- **L'audit et conseil en ressources humaines :** l'auditrice du service réalise des diagnostics des ressources humaines qui peuvent concerner l'ensemble de la collectivité, un service en particulier ou une mission transverse. Ces audits peuvent être suivis d'une mission de conseil en organisation.
- **Le secrétariat et l'animation des Comités Techniques (CT) :** il vérifie la conformité des dossiers présentés en CT par les collectivités territoriales.

En 2016, le service a été très impliqué dans deux gros projets : la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) et le Bilan social (voir encadrés). Enfin, il peut apporter un accompagnement pour toute autre question d'ordre collectif comme la mise en œuvre des entretiens professionnels.



Le service appui et conseil aux employeurs

L'ESSENTIEL

| LE BILAN SOCIAL |

En 2016, le service appui et Conseil aux Employeurs a réalisé le bilan social, une obligation légale qui doit être effectuée tous les deux ans. 568 collectivités sur 720 (affiliées et non affiliées) ont transmis leurs données. Le bilan social est disponible sur notre site Internet www.cdg67.r > emploi public > bilan social.



2016 EN CHIFFRES

Le bilan social

78,89%
DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES

du Bas-Rhin
ont participé
au bilan social

5 DES
6 COLLECTIVITÉS
NON-AFFILIÉES

au CDG67
ont participé
au bilan social



Conseil et audit RH

8 missions d'**AUDITS RH**

7 accompagnements de **FUSION DE**
COMMUNAUTÉS DE COMMUNES
/ dissolution de syndicats

2 créations de **COMMUNES NOUVELLES**

Le Comité Technique

18 RÉUNIONS
des Comités Techniques
(contre 16 en 2015),

soit,

661 DOSSIERS ANALYSÉS
et présentés aux membres du CT

L'ESSENTIEL



| 2016, ANNÉE DU RIFSEEP |

Le RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) est le nouvel outil indemnitaire qui a pour vocation de se substituer à l'ensemble des primes et indemnités constituant le régime indemnitaire actuel des agents territoriaux. Le CDG67 a consacré une grande partie de l'année 2016 à accompagner les collectivités territoriales à sa mise en œuvre. Une série de réunions d'information a tout d'abord été organisée en mars 2016 puis en juin. Le CDG67 a ensuite développé en interne un outil qui permet aux collectivités qui ont finalisé leur réflexion sur le RIFSEEP d'éditer automatiquement leur délibération et les arrêtés individuels.

Le CDG67 a par la suite proposé trois niveaux d'accompagnement pour les collectivités territoriales :

- des ateliers collectifs organisés chaque mois qui présentent l'outil RIFSEEP mis à disposition des collectivités par le CDG,
- des ateliers d'une demi-journée sur le paramétrage de l'application (payant),
- une aide personnalisée payante où un expert du CDG67 accompagne individuellement les collectivités dans la mise en œuvre du RIFSEEP (voir interview p18),
- l'accompagnement à la mise en conformité du projet de délibération soumis en Comité Technique (gratuit).

Le RIFSEEP



17 SESSIONS d'ateliers collectifs,
et **12** accompagnements individuels



40%
des collectivités
affiliées ont participé,
soit **283 collectivités**

« Nous avons choisi de nous appuyer sur l'expertise du CDG67 pour déployer le RIFSEEP »

Lipsheim, commune de l'Eurométropole composée de 13 agents titulaires, a été accompagnée par le CDG67 pour la mise en œuvre du RIFSEEP. Vincent Ehrhardt, DGS, revient sur cet échange.

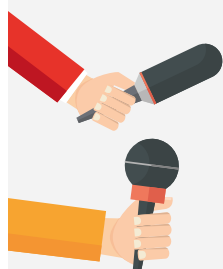
Pourquoi avez-vous choisi de faire appel à l'accompagnement individuel du CDG67 pour la mise en œuvre du RIFSEEP ?

« Lorsque le texte de loi sur le RIFSEEP est paru, j'ai assisté aux réunions d'information organisées par le CDG67. J'ai vite pris conscience de la complexité et de la difficulté de la tâche à effectuer pour mettre la collectivité en accord avec cette nouvelle réglementation. Dans notre collectivité, nous n'avons pas de responsable RH de formation. Nous nous appuyons donc sur le CDG pour toutes les questions pointues en matière de ressources humaines. Cela nous assure d'être conforme à la réglementation nous apporte le regard neutre d'une structure extérieure à la col-

lectivité. Ainsi, nous avons fait appel au CDG67 pour la mise en œuvre du RIFSEEP. »

Comment s'est passé l'échange avec le CDG67 ?

« Une première réunion de cadrage avec les experts du CDG a permis de définir un état des lieux de notre régime indemnitaire actuel et ce vers quoi on voulait tendre. La municipalité a décidé de garder la même enveloppe allouée au régime indemnitaire que précédemment. Sébastien Kaiser, le contrôleur de gestion du CDG67, a ensuite travaillé à la "cotation" des postes. Pour chaque grande famille de métiers, il a précisé l'importance des différents critères qui définissent le poste. Le CDG a ensuite élaboré un tableau avec plusieurs scénarios de répartition du régime indemnitaire au sein de l'IFSE et du CIA, les deux parts composant le RIFSEEP. Il permet de voir les différentes façons de ventiler le régime indemnitaire et à l'autorité territoriale d'avoir des éléments concrets pour effectuer ses arbitrages. Une proposition de répartition a ensuite été présentée au conseil municipal qui l'a adoptée. Le RIFSEEP est effectif depuis le 1^{er} mars. »



À gauche Vincent Ehrhardt, DGS, à droite Joëlle Tomat, agent de gestion administrative.

Qu'avez-vous pensé de cet accompagnement ?

« Les documents de travail réalisés par le CDG étaient très explicites et ont aidé à effectuer les arbitrages. Passer par le CDG nous a fait gagner du temps et de l'énergie, que nous avons pu consacrer à d'autres tâches. Nous sommes heureux d'être une des premières communes à avoir mis en place le RIFSEEP ! »





Accompagnement des fusions, l'exemple de l'Alsace Bossue



À gauche Marc Sené, Président; à droite Jean-Marc Paquin, DGS

Le 1^{er} janvier 2017 les communautés de communes d'Alsace Bossue et du Pays de Sarre-Union ont fusionné pour donner naissance à la communauté de communes de l'Alsace Bossue.

Le CDG a accompagné la préparation de cette fusion en 2016 sur les aspects liés au personnel. Marc Sené, Président du nouvel EPCI et Jean-Marc Paquin, DGS, reviennent sur ce partenariat.

« Les fusions d'EPCI sont complexes à gérer car elles touchent à de nombreux aspects... et doivent être réalisées dans des délais assez courts, expose Marc Sené, Président de la nouvelle communauté de communes de l'Alsace Bossue. Nous n'avons ni le temps, ni les ressources en interne pour réfléchir posément aux questions liées au personnel. Nous avons donc choisi de nous appuyer sur l'expertise du Centre de Gestion qui proposait un accompagnement sur le volet RH à toutes les communautés de communes concernées par la fusion. »

Sophie Gainnet, conseillère en organisation du CDG en charge des questions liées à la mutuali-

sation, a dans un premier temps effectué un état des lieux des effectifs des deux collectivités et des questions statutaires...

« Cette première analyse a permis d'identifier les situations individuelles ou collectives qui pouvaient poser questions dans le cadre de la fusion. Elle a fait ressortir certaines disparités en matière d'organisation, de statut des agents, de régime indemnitaire, de politique sociale, etc. entre les agents des collectivités », précise la spécialiste. Un travail essentiel selon le Président du nouvel EPCI : « Cette étude apporte aux élus des éléments concrets qui vont les aider dans leur prise de décisions ».

Rassurer les agents

Le Centre de Gestion a ensuite animé une réunion collective d'information auprès de l'ensemble des agents de la collectivité pour les informer des conséquences de la fusion sur le personnel : « Dans les contextes de fusion, les agents ont besoin d'être rassurés, précise Marc Sené. Cette réunion était l'occasion de poser les principes juridiques de la fusion

et de répondre à leurs interrogations ». Pour Jean-Marc Paquin, l'intervention d'une personne extérieure auprès des agents était essentielle : « Faire intervenir une tierce personne crédibilise le message, les agents savent que le CDG n'a pas de parti pris et va leur présenter la situation de manière neutre et factuelle. » La direction du nouvel EPCI a complété le travail du CDG en rencontrant individuellement chaque agent.



Préparation du CT

Le Centre de Gestion a également aidé la collectivité à préparer le dossier de fusion présenté en Comité Technique. « J'étais étonné que l'accompagnement aille aussi loin, avoue Jean-Marc PAQUIN, le Centre de Gestion a effectué un vrai travail de fond. C'était très rassurant, on savait que notre dossier serait conforme en vue de sa présentation au Comité Technique. Il est d'ailleurs passé sans problème le 21 novembre dernier. »

La nouvelle collectivité va désormais travailler plus en profondeur sur l'organisation. Elle profitera également de la mise en œuvre du RIFSEEP pour harmoniser le régime indemnitaire des agents.



Muttersholtz : un vrai rôle de conseil RH

Réflexion sur le projet d'équipe, diagnostic RH, recrutement, ... En 2016, la Mairie de Muttersholtz a confié plusieurs missions de conseil stratégique au Centre de Gestion. Patrick Barbier, Maire de la commune et Julien Rodrigues, Secrétaire Général reviennent sur ce partenariat.

« Partager un projet d'équipe avec les agents », telle était la feuille de route du Maire de Muttersholtz lorsqu'il a contacté le Centre Gestion. Une demande qui avait comme objectif de renforcer la culture interne de la collectivité, comme l'explique Patrick Barbier, Maire de la commune : « Il y a deux ans, suite à des départs en retraite, l'équipe a été en partie renouvelée. Cela correspondait avec le début d'un nouveau mandat politique. Le conseil municipal a donc pensé qu'il serait opportun de réaliser avec la nouvelle équipe un travail de réflexion sur la culture et les valeurs de la collectivité. Nous voulions ainsi poser de bonnes bases de travail. » La collectivité, qui souhaitait un regard extérieur pour piloter l'exercice, a décidé de faire appel au Centre de Gestion. « Son expertise RH et sa très bonne connaissance du fonctionnement des collectivités collaient parfaitement à notre besoin », ajoute le Maire.

L'accompagnement s'est effectué en trois temps. L'expert du CDG a

d'abord rencontré les élus pour définir et formaliser les valeurs portées par la collectivité. Puis le même exercice a été demandé aux agents. Un travail de restitution, confortant les deux points de vue a ensuite été présenté à l'ensemble du personnel. « Les séances ont été des vrais espaces de dialogue, précise M. Barbier, les agents ont pu verbaliser des choses qui étaient jusqu'à présent induites. Nous avons finalement constaté que la vision des élus et

des agents sur le projet de la collectivité était assez concordante ».

Une mission à tiroirs

En complément de cette mission, le CDG a réalisé une étude sur les effectifs de la collectivité ainsi qu'un diagnostic plus complet sur le service de nettoyage.

« Ce travail nous a permis d'apporter de petites améliorations d'organisation en interne », développe M. Rodrigues, Secrétaire Général de la collectivité.

Il a également révélé que le recrutement d'un responsable technique serait judicieux ». Un travail une nouvelle fois confié au Centre de Gestion : « Nous recherchons un profil assez atypique, difficile à définir. C'est pourquoi, nous avons pensé que l'apport d'un expert en recrutement serait bénéfique ».

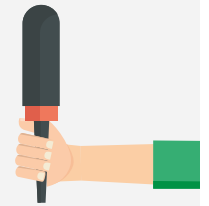
La naissance d'un partenariat

Suite à ces différentes missions, M. Barbier considère le CDG comme un

véritable partenaire en matière de ressources humaines : « Ces partenariats ont changé notre image du CDG. Nous connaissions son appui technique en matière de gestion des carrières et de réglementation. Nous avons découvert son rôle de conseil sur des questions RH plus stratégiques, un rôle essentiel pour les petites collectivités qui, comme nous, ne possèdent pas de spécialistes des ressources humaines en interne. »



À gauche Julien Rodrigues, Secrétaire Général,
à droite Patrick Barbier, Maire



Muttersholtz

NOUVEAU

FAITES APPEL AU SERVICE INFORMATIQUE DU CDG67

Vous avez des problématiques informatiques et pas d'interlocuteur interne pour les régler ?

Vous souhaitez être accompagné dans la gestion de votre réseau et ses outils ?

Votre parc informatique doit être changé ?

Vous souhaitez tout simplement un conseil indépendant de tout éditeur de logiciel ou vendeur de matériel ?

Découvrez le service informatique du CDG67



CONTACT CDG67

SERVICE INFORMATIQUE

03.88.10.37.47

Mail : informatique@cdg67.fr





EMPLOI PUBLIC ARCHIVES CONCOURS

La ville de Wasselonne qui appartient à la communauté de communes de la Mossig et du Vignoble pour laquelle le CDG67 a réalisé la gestion des archives.

EMPLOI PUBLIC

4
COLLABORATEURS

Le service emploi-recrutement assiste les collectivités et organismes publics affiliés dans leurs besoins en recrutements permanents, grâce à sa mission de conseil en recrutement, et temporaires par le biais de son service intérim qui compte aujourd'hui une cinquantaine d'intérimaires. Il peut aider les lauréats des concours et les agents en recherche de mobilité à trouver un poste.

En 2016, il a lancé un nouveau service d'accompagnement à la mobilité destiné à faciliter les souhaits d'agents de quitter leur collectivité ou d'entamer une reconversion professionnelle. Il a également un rôle de promotion de l'emploi public envers le grand public. C'est lui qui publie toutes les offres d'emploi des collectivités et établissements publics bas-rhinois.



Le service emploi-recrutement

2016 EN CHIFFRES

Plus de **50** bulletins de salaire
D'INTÉRIMAIRES par mois édités en 2016

10 missions **D'ACCOMPAGNEMENT
AU RECRUTEMENT** pour des besoins variés.

1 369 OFFRES D'EMPLOI
publiées sur CAP Territorial

L'ESSENTIEL

| LE SERVICE INTÉRIM ACTEUR DU RETOUR À L'EMPLOI |



En octobre 2016, le service intérim du CDG67 a organisé une formation de deux mois aux métiers administratifs pour les demandeurs d'emploi en partenariat avec Pôle emploi et Sciences Po Strasbourg. Douze stagiaires ont bénéficié de cette formation et dix ont d'ores et déjà été recrutés.

L'objectif ? Pourvoir le service intérim de profils toujours plus qualifiés pour répondre aux demandes des collectivités territoriales.

| L'ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ |

En 2016, le service emploi a lancé un nouveau service d'accompagnement à la mobilité pour les agents qui souhaitent changer d'orientation professionnelle, similaire au bilan de compétence mais adapté aux spécificités de la Fonction Publique Territoriale. Une dizaine d'agents ont été suivis par ce service en 2016 (voir exemple p. 24).

« L'accompagnement à la mobilité m'a aidé à trouver un métier réaliste dans lequel m'épanouir »

En 2016, le Centre de Gestion a lancé un nouveau service d'accompagnement à la mobilité. Le Crédit municipal a été l'un des premiers établissements à adhérer à ce nouveau service. L'un de leurs agents, Colman Boyle, a bénéficié de cet accompagnement qui lui a permis de définir une nouvelle orientation professionnelle.

Colman Boyle, est responsable des moyens généraux et adjoint administratif au Crédit municipal, établissement public affilié au Centre de Gestion. Après près de cinq ans à ce poste, il se questionne sur les évolutions professionnelles possibles : « Lors de mon entretien annuel, j'ai fait un point avec mon directeur sur mes perspectives d'évolution de carrière au sein du Crédit municipal. Nous avons fait le constat qu'elles étaient assez limitées au sein de la structure du fait de sa petite taille (neuf personnes). J'ai donc entrepris de rechercher un métier qui correspondrait à mes attentes professionnelles et auquel j'aurais quelque chose à apporter. Pour ce faire, j'envisageais de réaliser un bilan de compétences ».

C'est son supérieur hiérarchique, Gérard FISCHER qui fera le lien avec le Centre de Gestion : « Le CDG m'avait informé de son nouveau service d'accompagnement à la mobilité. J'ai pensé que ce service pourrait correspondre au besoin de M. Boyle. Le Centre de Gestion était selon moi le bon interlocuteur, car il connaît les spécificités des métiers de la Fonction Publique et les particularités de son statut, contrairement à un opérateur privé. De plus le coût de l'accompagnement est beaucoup plus accessible ».

Un accompagnement personnalisé

Débutent alors l'accompagnement du CDG composé de huit entretiens d'une heure trente avec un expert mobilité du Centre de Gestion. « L'idée est de partir d'un point de vue très large pour cibler progressivement vers un futur métier, décrit M. Boyle. On commence par identifier ce que l'on aimerait faire idéalement puis on va déterminer des métiers plus ou

moins accessibles. Cet accompagnement m'a aidé à mettre de côté mes rêves irréalisables et à trouver un métier réaliste dans lequel je pourrais m'épanouir. » C'est ainsi que M. Boyle décide de s'orienter vers le métier de



À gauche Colman BOYLE, adjoint administratif ; à droite Gérard FISCHER, Directeur du Crédit municipal

secrétaire de mairie, « le métier le plus proche de ce que je voulais faire avec mes compétences et ma façon d'être », précise-t-il. Pour valider ce choix, le Centre de Gestion lui propose de réaliser une immersion d'une semaine auprès d'une secrétaire de mairie, au sein de la mairie de Durrenbach. « Ça a été la plus grande expérience de cet accompagnement, ça m'a vraiment conforté dans mon choix », ajoute M. Boyle. Quelques mois après l'immersion, la mairie de Durrenbach a proposé à M. Boyle de remplacer leur secrétaire

durant son congé maternité, une situation idéale qui va lui permettre d'accumuler de l'expérience et qui l'aidera à trouver plus facilement un poste dans sa future branche.

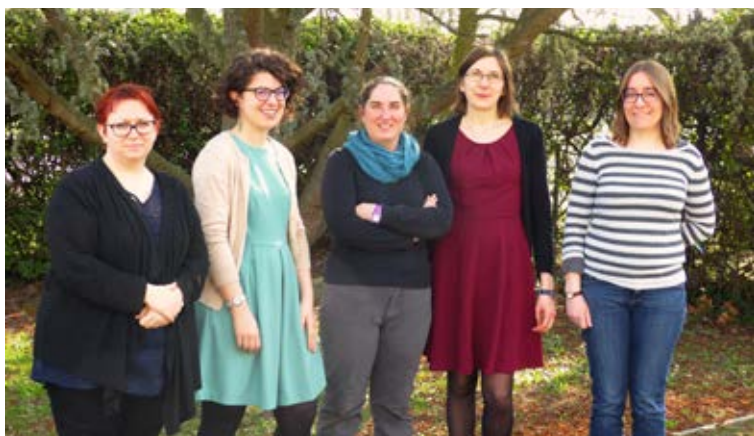
L'avis du chef de service : Gérard Fischer

« Accompagner un collaborateur dans son questionnement sur la mobilité est selon moi essentiel. Un agent qui ne s'épanouit plus dans son travail est moins investi et cela peut avoir des conséquences sur l'ensemble de la collectivité. Le Crédit municipal étant une petite structure il y a peu de possibilités d'évolution en interne, l'accompagnement à la mobilité a permis à notre agent en quête de mobilité de connaître les différentes possibilités offertes par son statut de fonctionnaire. »



ARCHIVISTES ITINÉRANTS

5
COLLABORATEURS



L'équipe des archivistes du CDG67

L'équipe d'archivistes du CDG67 met à disposition des collectivités et des établissements publics des archivistes itinérants pour réaliser le traitement des archives administratives et historiques, ainsi que le récolement légal et obligatoire après les élections.

2016 EN CHIFFRES

680 JOURS D'INTERVENTION en collectivité dans près de **80** collectivités

1200 MÈTRES linéaires d'archives traitées

700 MÈTRES linéaires d'archives éliminées

82 PERSONNES FORMÉES au cours de 21 séances de formation organisées dans les collectivités

L'ESSENTIEL



- En 2016, le service des archivistes itinérants a accompagné un certain nombre de collectivités dans la gestion de leurs archives suite à une fusion (voir exemple ci-contre).
- En parallèle de l'archivage papier, l'activité du service s'est fortement orientée vers la gestion des dossiers courants et des documents électroniques.
- Le service des archivistes itinérants poursuit son projet d'archivage électronique.

Interview

Lucile FONTAINE,
responsable du service
des archivistes du CDG67



« EPCI : fusions, dissolutions... des règles à respecter en matière d'archives »

« En cas de fusion ou de dissolution d'EPCI (Établissement public de coopération intercommunale), il est important de prendre en compte la problématique des archives : en effet, les archives récentes permettent de garantir la continuité de l'activité des services, tandis que les archives plus anciennes constituent le patrimoine des anciens EPCI et doivent être préservées.

Si un syndicat est dissous, il convient de transférer ses archives à l'EPCI reprenant les compétences exercées. Si deux ou plusieurs EPCI fusionnent, leurs archives sont transférées au nouvel EPCI créé ; mais il faut bien distinguer les archives des anciennes collectivités, qui doivent être classées à part des archives de la nouvelle structure.

Dans tous les cas, les transferts d'archives entre différents EPCI doivent faire l'objet d'un bordereau de transfert : il s'agit d'une liste des documents transférés, contresignée par les présidents de l'ancien et du nouvel EPCI. »



Les archives aussi fusionnent !

Lorsque deux communautés de communes fusionnent, leurs archives également doivent fusionner ! Et cette mise en commun doit respecter certaines règles. Fort de ce constat, les communautés de communes des Coteaux de la Mossig et de la Porte du Vignoble, qui ont fusionné fin 2016, ont confié la gestion des leurs archives avant et après fusion au Centre de Gestion.

« Lorsque la fusion entre les deux communautés de communes a été actée, nous avons décidé de faire un état des lieux de nos archives. L'objectif était que la nouvelle entité ait des archives saines pour partir sur de bonnes bases », détaille Dominique Becker, DGS de l'ancienne communauté de communes des Coteaux de la Mossig et de la nouvelle entité,

la communauté de communes de la Mossig et du Vignoble. « On a profité du déménagement de la communauté de communes dans de nouveaux locaux pour aménager un

vrai local d'archivage qui a la capacité d'accueillir les archives des deux anciennes communautés de communes et les futures archives de la nouvelle entité », ajoute le DGS.

Séparer chaque fonds d'archives

La mission a commencé avant le déménagement, dans les locaux des communautés de communes respectives. « Dans le cadre d'une fusion, il importe de bien séparer les fonds d'archives des anciens EPCI et celui de la nouvelle structure : chaque fonds d'archives est juridiquement distinct », explique Lucile Fontaine, archiviste du Centre de Gestion.

Pour Catherine Hardel, référente archives de la collectivité, faire appel à des spécialistes était important pour lancer la nouvelle structure : « C'était la première fois que nous confiions nos archives à des spécialistes. Ne sachant pas toujours ce que l'on pouvait éliminer, on avait tendance à tout garder et à saturer nos locaux. Avec la prestation du CDG, on reçoit un bordereau d'élimination des Archives départementales qui nous assure juridiquement que nous pouvons détruire. »

Le Centre de Gestion a mis en place un nouveau système de classement en version informatique qui permet de retrouver facilement les documents. L'autre communauté de communes étant également passée par le Centre de Gestion, elle dispose du même système de classement, il sera donc très aisé de retrouver des documents qu'ils proviennent de l'une ou l'autre des collectivités.

Des archives bien conservées

Suite à la fusion, les archives des deux communautés de communes ont été installées dans de nouveaux locaux aux normes. « Cette prestation m'a fait prendre conscience de l'importance d'un



À gauche Catherine Hardel, référente archives, à droite Dominique Becker, DGS

bon local d'archives », ajoute M. Becker. Les dossiers des anciennes communautés de communes y sont bien différenciés et facilement identifiables.

Une personne a été formée en interne pour la gestion des archives. Maintenant que les archives sont bien classées, la collectivité souhaite continuer dans sa lancée : « On compte faire appel ponctuellement aux services du CDG pour garder une cohérence dans la gestion de nos archives », assure le DGS.



CONCOURS

5
COLLABORATEURS

Le service concours assure l'organisation juridique et logistique des concours et examens professionnels de catégorie C pour l'ensemble du Bas-Rhin. Il organise certains concours et examens de catégorie A dans le cadre de l'Interrégion Est avec les 18 CDG membres et certains concours et examens de catégorie B avec 10 CDG de l'Interrégion.



Le service concours

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS ORGANISÉS EN 2016 PAR LE CDG67

- Examen professionnel d'adjoint d'animation de 1^{re} classe – périmètre départemental.
- Concours d'adjoint administratif de 1^{re} classe – périmètre départemental.
- Examen professionnel d'adjoint technique de 1^{re} classe – périmètre départemental.
- Concours d'adjoint technique de 1^{re} classe – périmètre départemental.
- Concours de technicien principal de 2^e classe – périmètre Doubs, Jura, Nièvre, Haut-Rhin, Haute-Saône, Saône et Loire, Vosges, Yonne, Territoire de Belfort et Moselle.
- Examen professionnel d'ingénieur territorial ouvert au titre de l'article 8 I, 1^o du décret n° 90-126 du 9 février 1990 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux – périmètre Interrégion Est.
- Examen professionnel d'ingénieur territorial ouvert au titre de l'article 8 I, 2^o du décret n° 90-126 du 9 février 1990 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux – périmètre Interrégion Est.
- Concours de gardien de police municipale – périmètre Aube, Côte d'Or, Doubs, Jura, Marne, Haut-Rhin et Saône et Loire.
- Concours d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2^e classe – périmètre Doubs, Jura, Nièvre, Haut-Rhin, Haute-Saône, Saône et Loire, Vosges, Yonne, Territoire de Belfort, Côte d'Or et Moselle.

2016 EN CHIFFRES

330

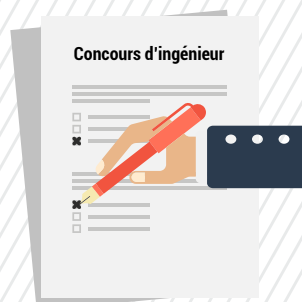
intervenants mobilisés



3 625 dossiers déposés



531 lauréats



4 examens professionnels,
et **5** concours, organisés par le CDG67



SANTÉ ET PRÉVENTION DES RISQUES

Le 25 octobre 2016, le CDG67 a organisé le colloque des assistants de prévention à l'Illiade à ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN.



PROTECTION SOCIALE HANDICAP

7
COLLABORATEURS

Le service protection sociale - handicap a en charge les questions liées à l'intégration des personnes handicapées dans la Fonction Publique Territoriale, à la protection sociale et au reclassement. Il gère le secrétariat du Comité Médical et de la Commission de Réforme.

HANDICAP

Le service handicap met en œuvre le plan d'actions inscrit dans la convention de partenariat signée entre le CDG67 et le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) en vue de développer une politique durable d'emploi, d'insertion et d'intégra-

tion des personnes handicapées dans les collectivités territoriales et établissements publics affiliés. Il informe et aide également les personnes handicapées désireuses d'intégrer la Fonction Publique Territoriale et facilite leur intégration professionnelle.



Les stagiaires et les tuteurs de la formation d'agent administratif polyvalent destinée aux personnes en situation de Handicap

L'ESSENTIEL

| Des demandeurs d'emploi handicapés formés aux métiers de l'administration |

Le 21 février 2017 s'est achevée la formation d'agent administratif polyvalent territorial mise en œuvre par le CDG, en partenariat avec le CNFPT, Cap emploi et Pôle emploi. Cette formation destinée à des demandeurs d'emploi handicapés alliait cours théoriques et stages dans les collectivités. Au terme de la formation, trois stagiaires se sont immédiatement vus proposer des contrats chez un employeur territorial ! Les autres stagiaires rejoindront le service intérim du CDG où leur candidature sera proposée selon les profils à pourvoir.

2016 EN CHIFFRES

- **114 DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS** informés sur les modalités de recrutement dans la Fonction Publique Territoriale
- **29 TRAVAILLEURS HANDICAPÉS RECRUTÉS** dans les collectivités dans le cadre de 90 contrats de travail
- **VISITE SUR SITE DE 31 COLLECTIVITÉS** sur les questions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés
- **SAISIE DE 40 DEMANDES D'AIDES AU FIPHFP** pour le compte des collectivités affiliées, pour un montant total d'aides sollicité de 63 686 €.

PROTECTION SOCIALE, RECLASSEMENT

Le CDG67 répond aux interrogations des collectivités et établissements publics affiliés sur la protection sociale statutaire (congé de maladie, inaptitude physique, reclassement professionnel, maintien dans l'emploi,...). Il réalise des études juridiques sur les démarches et procédures possibles de maintien dans l'emploi, de reclassement et de façon générale de gestion des procédures applicables aux cas d'indisponibilité physique rencontrés. Son ergonome rédige des rapports de recommandations ergonomiques sur les solutions à mettre en œuvre pour maintenir les agents reconnus inaptes dans leur emploi.

2016 EN CHIFFRES

68 ÉTUDES JURIDIQUES PERSONNALISÉES réalisées pour nos affiliés afin de les aider dans leurs démarches de reclassement et de maintien dans l'emploi des agents devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

37 RAPPORTS DE RECOMMANDATIONS ERGONOMIQUES sur les solutions à mettre en œuvre pour maintenir les agents dans leur emploi.

L'ESSENTIEL

| CINQ COLLECTIVITÉS NON AFFILIÉES ADHÉRENT AU CMCR |

Depuis 2015, cinq collectivités non affiliées au CDG67 bénéficient du service de secrétariat du Comité Médical, Commission de Réforme du CDG67. Le Centre de Gestion a embauché en 2016 un gestionnaire supplémentaire pour traiter ces nouveaux dossiers. Les cinq collectivités concernées sont l'Eurométropole de Strasbourg, la Communauté d'Agglomération de Haguenau, le Conseil Départemental, le Conseil Régional et le SDEA Alsace-Moselle.



Le service protection sociale - handicap

COMITÉ MÉDICAL, COMMISSION DE RÉFORME

Le CDG67 assure le secrétariat de ces deux instances médicales chargées de donner un avis sur les attributions ou prolongations de congés de maladie, les demandes de reclassement, les avis d'inaptitude physique, ou encore sur l'imputabilité au service d'accidents ou de maladies. Le CDG67 conseille également les employeurs dans le montage et l'analyse de leurs dossiers.

2016 EN CHIFFRES

1 116 saisines du Comité Médical

337 saisines de la Commission de Réforme.

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

5
COLLABORATEURS

2016 EN CHIFFRES

ASSISTANTS DE PRÉVENTION :



- **377** nommés dans les collectivités affiliées dont **58** nouvelles nominations en 2016
- **230** formés par le CDG

CHSCT :

46 collectivités sont passées par le CDG pour former leurs représentants du personnel en

CHSCT soit **166** personnes formées

DOCUMENT UNIQUE :

138 documents uniques réalisés dans le cadre d'un 3^e groupement de commande et

9 mises à jour réalisées par le CDG

DIVERS :



8 inspections réalisées



118
DÉCLARATIONS
D'ACCIDENTS
DE TRAVAIL

Le service Prévention des Risques Professionnels accompagne les collectivités et établissements publics dans l'application et le respect des règles relatives à l'hygiène et à la sécurité. Par ailleurs, il aide les employeurs locaux à réaliser ou mettre à jour le Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels (DUER) et accomplit des missions d'inspection. Il dispense des conseils en ergonomie auprès des collectivités pour limiter les risques sur la santé et améliorer la sécurité. Il gère le secrétariat du Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail. En 2016, le service a participé au lancement d'un groupement de commandes sur la prévention des risques psychosociaux en partenariat avec la psychologue du CDG67.



Le service prévention des risques professionnels

L'ESSENTIEL

En 2016, le service a organisé trois colloques :

- le colloque des assistants de prévention du 25 octobre sur le risque routier. Une nouvelle formule a été adoptée en 2016 intégrant des ateliers pratiques de sensibilisation (voir p33),
- le colloque des élus du 15 novembre sur l'intégration de la sécurité dans la conception et la réalisation de travaux de voirie (15 novembre 2016 à l'Espace Culturel de Vendenheim),
- le colloque sur la qualité de vie au travail le 8 novembre, réalisé en partenariat avec MUTEST.

En 2016, l'ergonome du CDG a réalisé deux grosses missions pour des collectivités non affiliées :

- à l'Eurométropole de Strasbourg auprès du service de collecte des déchets ménagers et assimilés,
- à la bibliothèque départementale du Bas-Rhin sur le réaménagement des locaux de travail.

Lancement de la démarche de prévention des risques psychosociaux

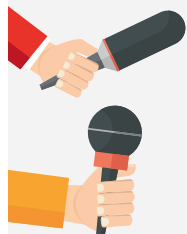
En 2016, le Centre de Gestion a lancé un groupement de commandes pour la réalisation de diagnostics des risques psychosociaux (RPS) suivi de plans de prévention. L'objectif est de répondre à l'obligation légale instaurée par l'accord-cadre du 22 octobre 2013 entre le Gouvernement et les partenaires sociaux, de réaliser un diagnostic des risques psychosociaux (RPS), au même titre que tous les risques professionnels.

le prestataire qui réalise les diagnostics. La psychologue aidera ensuite les collectivités à mettre en œuvre concrètement les plans de prévention préconisés.



Françoise Caillet,
Psychologue du CDG67

du diagnostic est de faire un état des lieux des risques potentiels, d'écouter les agents sur cette question pour bien sûr mettre en place un plan de prévention pour les éviter. Cela peut se traduire par une réflexion sur l'organisation du travail, les relations interpersonnelles, la cohésion d'équipe indispensable pour faire face aux difficultés du travail,... Cette démarche doit permettre de tendre progressivement vers la qualité de vie au travail. »



Pour piloter ce projet, le Centre de Gestion a créé un poste de psychologue du travail (Françoise Caillet). Elle est l'interlocuteur direct des collectivités engagées dans la démarche et fait le lien avec

« On observe de plus en plus de souffrance chez les agents des collectivités, explique Françoise Caillet on le voit notamment par l'augmentation des arrêts maladie suite à des dépressions et des demandes de consultations avec le psychologue du travail. L'objectif

En 2016, quatre réunions d'information ont été organisées. 225 collectivités territoriales ont adhéré à cette démarche. Le prestataire qui réalisera les diagnostics a été sélectionné début 2017. Les premiers diagnostics vont être lancés courant 2017.

2016 EN CHIFFRES

3 CELLULES

d'écoutes psychologiques organisées

225 COLLECTIVITÉS

engagées dans un diagnostic des risques psychosociaux

110 AGENTS SUIVIS,

soit **240** consultations individuelles



L'ESSENTIEL

| L'accompagnement psychologique individuel ou collectif |

En 2016, le CDG67 a créé un dispositif de « consultations souffrance au travail » avec la psychologue du travail. Le contenu et la raison de la demande de consultation restent sous le sceau du secret professionnel sauf sur demande écrite de l'agent. 110 agents ont été suivis en 2016. Elle peut également intervenir dans le cadre d'une médiation et pour un accompagnement managérial (coaching).

COLLOQUE DES ASSISTANTS DE PRÉVENTION

Le 25 octobre 2016 s'est tenue, à la salle de l'Illiade d'Illkirch-Graffenstaden, la 8^e rencontre départementale des assistants et conseillers de prévention organisée en partenariat avec la CARSAT. Cette année, le colloque avait pour thème la prévention du risque routier. Pour la première année, les assistants de prévention pouvaient participer à des ateliers pratiques animés par des partenaires du Centre de Gestion. L'Association Prévention routière, Eugène Formation, l'Assurance GMF, l'Association Automobile Club, la CARSAT et le CDG67 ont chacun animé un atelier. Retrouvez ci-dessous des photos des différents ateliers.



MÉDECINE PRÉVENTIVE

8
COLLABORATEURS

Le CDG67 possède un service pluridisciplinaire de médecine préventive qu'il propose aux employeurs publics pour faire face à leurs obligations en la matière. Les visites médicales se déroulent sur l'ensemble du territoire du Bas-Rhin (plus de 600 collectivités adhérentes) et couvrent plus de 10 000 agents.

L'ESSENTIEL

| Les entretiens infirmiers |

Depuis 2015, le CDG possède deux infirmières de santé au travail qui effectuent des entretiens infirmiers pour un meilleur suivi des agents. Elles rencontrent les agents des collectivités qui ont été vus l'année précédente par le médecin de prévention et qui ne requièrent pas de visite médicale annuelle. Lors de cet entretien, elles relèvent les constantes et recueillent des informations qui permettront au médecin de prévention de savoir si un examen médical plus complet est nécessaire. Elles conseillent également les agents sur les gestes et postures à adopter, le port des équipements de protection individuelle, les examens complémentaires à éventuellement effectuer.



Une partie du service médecine préventive

Les médecins de prévention du Centre de Gestion interviennent auprès des collectivités affiliées dans différents cas.

VISITE D'EMBAUCHE

La visite d'embauche obligatoire est assurée par le médecin de prévention. Elle permet de voir si l'agent est apte à occuper son poste.

VISITE PÉRIODIQUE

Les agents doivent obligatoirement réaliser un examen médical au minimum tous les deux ans.

VISITE SPÉCIALE

En parallèle des visites périodiques tous les deux ans, le médecin de prévention peut devoir suivre particulièrement certains agents. Ces visites peuvent s'effectuer à la demande de l'agent, de la collectivité, du médecin (de prévention ou traitant) ou suite aux entretiens infirmiers.

VISITE DE REPRISE OU DE PRÉ-REPRISE

Elles sont réalisées à la demande de la collectivité à l'issue d'un arrêt de travail (maladie ordinaire, maladie professionnelle, maternité, reprise après un accident de service).

AMÉNAGEMENTS

Les médecins de prévention sont habilités à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'état de santé des agents. Ce travail se fait en partenariat avec l'ergonome du Centre de Gestion. Ils peuvent également proposer des aménagements temporaires de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes.

HABILITATIONS

L'établissement de l'autorisation de conduite d'engins de chantier et la délivrance de l'habilitation électrique nécessitent une visite médicale d'aptitude délivrée par le médecin de prévention.

EXAMENS COMPLÉMENTAIRES

Les médecins peuvent réaliser des audiogrammes (analyse de l'audition) et de l'ergovision.

2016 EN CHIFFRES

2 082 entretiens infirmiers

3 056 agents convoqués

1 515 visites périodiques

568 visites d'embauche

SERVICES FONCTIONNELS



Les agents du CDG67





RESSOURCES INTERNES

Au 31 décembre 2016, les services du CDG67 comptaient 67 agents représentant 64,7 ETP (Équivalent temps plein). Le CDG67 embauche également deux apprentis et des stagiaires.

1
COLLABORATEUR

ACCUEIL

L'accueil réceptionne, transfère et répond aux demandes des collectivités, établissements publics affiliés et agents. Il reçoit les visiteurs et les oriente vers les bons interlocuteurs.



L'accueil du CDG67

2016 EN CHIFFRES

8 108

courriers enregistrés

85 215

appels reçus

17 547

arrêtés de carrières réceptionnés,
soit un total de 45 655

documents traités



Le service ressources humaines



Les services ressources internes, communication, et le secrétariat de direction

1
COLLABORATEUR

COMMUNICATION

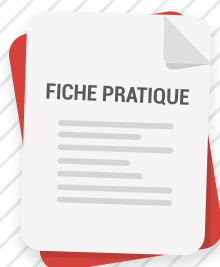
Le service communication informe les collectivités affiliées des services proposés par le Centre de Gestion. C'est également lui qui diffuse la veille juridique par le biais de la newsletter.

2016 EN CHIFFRES



10 newsletters publiées

6 guides et
plaquettes réalisées



26 articles
d'information
statutaire diffusés
via la newsletter

9 fiches pratiques
d'actualité statutaire publiées

L'ESSENTIEL

En 2016, le service a créé une nouvelle charte graphique afin de professionnaliser et d'harmoniser les documents édités par le Centre de Gestion. L'ensemble des supports édités par le Centre de Gestion ont été rechartés et de nouveaux documents réalisés.

1
COLLABORATEUR

ASSURANCE STATUTAIRE

Le CDG67 propose aux employeurs publics des groupements de commandes pour l'assurance risques statutaires (qui rembourse aux collectivités les rémunérations qu'elles versent à leurs collaborateurs en arrêt de travail pour maladie, accident, congé de maternité), la santé (mutuelle) et la prévoyance.

347 collectivités adhèrent au contrat d'assurance statutaire

333 collectivités adhèrent au contrat d'assurance santé

384 collectivités adhèrent au contrat de prévoyance

3
COLLABORATEURS

INFORMATIQUE

Le service informatique assiste les collectivités dans l'utilisation des outils mis à leur disposition. Il recherche des solutions numériques adaptées aux missions du Centre de Gestion et à leur évolution. En interne, il accompagne les collaborateurs du CDG67 dans leurs tâches quotidiennes en facilitant l'accès aux données et outils nécessaires à leurs missions.



Le service Informatique du CDG67

L'ESSENTIEL 

En 2016, le service informatique a développé une application dans le cadre du RIFSEEP qui permet aux collectivités qui ont finalisé leur réflexion sur le RIFSEEP d'éditer automatiquement leur délibération et les arrêtés individuels. En 2017, le service lance un nouveau service de conseil et d'assistance informatique auprès des collectivités.



2
COLLABORATEURS

INTERRÉGION EST

Le CDG67 héberge les agents de l'Interrégion Est dans ses locaux. Fin 2016, la convention de coopération de l'Interrégion Est s'est achevée. Une nouvelle convention a été signée début 2017.



Les Présidents et Directeurs de l'Interrégion Est



L'équipe de l'Interrégion Est

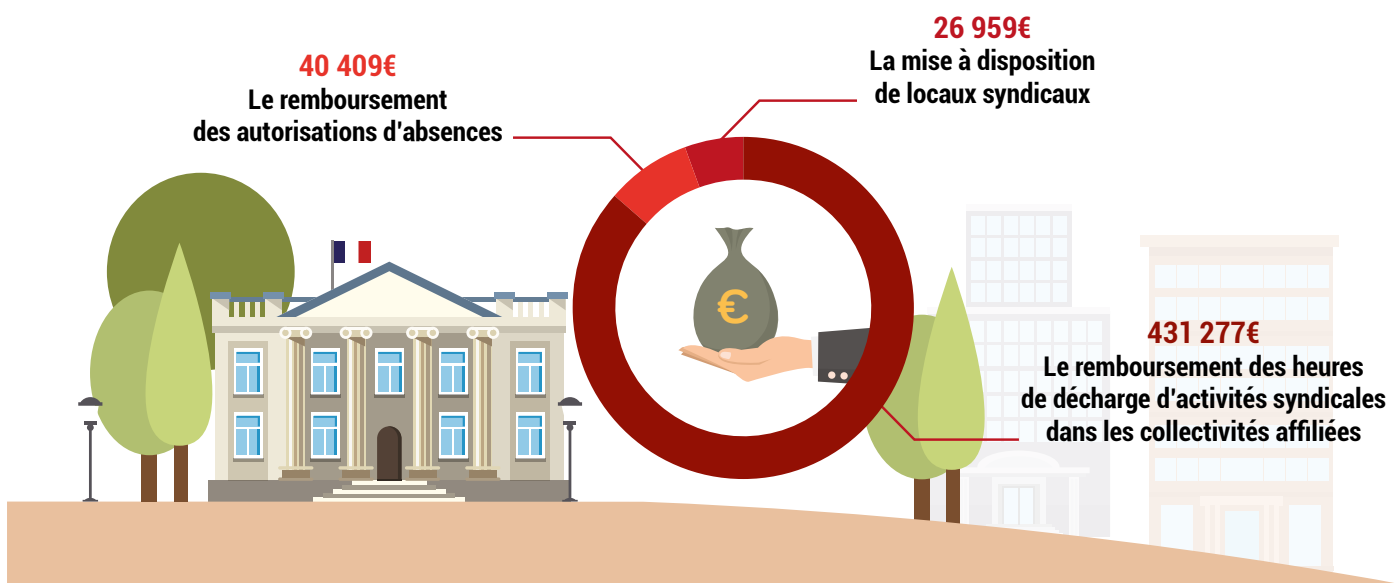
DROIT SYNDICAL

LE REMBOURSEMENT DES HEURES D'ACTIVITÉS SYNDICALES

Le CDG67 compte parmi ses missions obligatoires le remboursement des heures d'activités syndicales et de certaines autorisations d'absence ainsi que la mise à disposition de locaux aux organisations syndicales. Cette mission représente une part importante du budget du Centre de Gestion : en 2016, **23 % des cotisations des collectivités affiliées au CDG67 étaient consacrées à cette obligation.**

Le CDG67 intervient à plusieurs niveaux :

- Le remboursement des heures de décharge d'activités syndicales dans les collectivités affiliées : les agents exerçant une activité syndicale ont droit à une décharge totale ou partielle leur permettant d'exercer leur activité syndicale sur leur temps de travail. Le CDG67 rembourse aux collectivités territoriales le coût que représentent ces heures. Il est calculé au prorata de la rémunération des agents concernés et inclut les charges patronales. En 2016, cela a représenté **15 261 heures** soit **431 277 euros**.
- Les autorisations d'absence : le CDG67 rembourse les heures accordées aux représentants syndicaux pour participer à des réunions d'ordre statutaire au niveau local uniquement pour les collectivités n'ayant pas leur propre Comité Technique (moins de 50 agents). Cela a représenté **40 409 euros** en 2016.
- La mise à disposition de locaux syndicaux : l'obligation de mise à disposition d'un local syndical relève du CDG67 pour les collectivités comptant moins de 50 agents (stagiaires, titulaires et non titulaires). Le CDG67 ne disposant actuellement pas de locaux à mettre à disposition, il verse une subvention à chaque organisation syndicale indexée sur le coût des loyers qui a représenté un total de **26 959 euros** en 2016.



= 498 645€ soit 23% des cotisations versées au CDG
par les collectivités affiliées en 2016.

COLLECTIVITÉS AFFILIÉES AU CDG67

506 COMMUNES

ACHENHEIM ; ADAMSWILLER ; ALBE ; ALTECKENDORF ; ALTENHEIM ; ALTORF ; ALTWILLER ; ANDLAU ; ARTOLSHEIM ; ASCHBACH ; ASSWILLER ; AUENHEIM ; AVOLSHEIM ; BAERENDORF ; BALBRONN ; BALDENHEIM ; BAREMBACH ; BARR ; BASSEMBOURG ; BATZENDORF ; BEINHEIM ; BELLEFOSSE ; BELMONT ; BENFELD ; BERG ; BERGBIETEN ; BERNARDSWILLER ; BERNARDVILLE ; BERNOLLSHEIM ; BERTSTETT ; BERSTHEIM ; BETSCHDORF ; BETTWILLER ; BIBLISHEIM ; BIETLENHEIM ; BILWISHEIM ; BINDERNHEIM ; BISCHHEIM ; BISCHHOLTZ ; BISCHOFFSHEIM ; BISCHWILLER ; BISSERT ; BITSCHHOFFEN ; BLAESHEIM ; BLANCHERUPT ; BLIENSCHWILLER ; BOERSCH ; BOESENBIESSEN ; BOLSHEIM ; BOOFZHEIM ; BOOTZHEIM ; BOSSSELSHAUSEN ; BOSSENDORF ; BOURG BRUCHE ; BOURGHEIM ; BOUXWILLER ; BREITENAU ; BREITENBACH ; BREUSCHWICKERSHEIM ; BRUMATH ; BUHL ; BURBACH ; BUST ; BUSWILLER ; BUTTEN ; CHATENOIS ; CLEEBOURG ; CLIMBACH ; COLROY-LA-ROCHE ; COSSWILLER ; CRASTATT ; CROETTWILLER ; DACHSTEIN ; DAHLENHEIM ; DALHUNDEN ; DAMBACH ; DAMBACH-LA-VILLE ; DANGOLSHEIM ; DAUBENSAND ; DAUENDORF ; DEHLINGEN ; DETTWILLER ; DIEBOLSHEIM ; DIEDENDORF ; DIEFFENBACH-AU-VAL ; DIEFFENBACH-LES-WOERTH ; DIEFFENTHAL ; DIEMERINGEN ; DIMBSTHAL ; DINGSHEIM ; DINSHEIM-SUR-BRUCHE ; DOMFESSEL ; DONNENHEIM ; DORLSHEIM ; DOSSSENHEIM-KOCHERSBERG ; DOSSSENHEIM-SUR-ZINSEL ; DRACHENBRONN-BIRLENBACH ; DRULINGEN ; DRUSENHEIM ; DUNTZENHEIM ; DÜPPIGHEIM ; DURNINGEN ; DURRENBACH ; DURSTEL ; DÜTTLENHEIM ; EBERBACH-SELTZ ; EBERSHEIM ; EBERSMUNSTER ; ECKARTSWILLER ; ECKBOLSHEIM ; ECKWERSHEIM ; EICHHOFFEN ; ELSENHEIM ; ENGWILLER ; ENTZHEIM ; EPPIG ; ERCKARTSWILLER ; ERGERSHEIM ; ERNOLSHEIM-BRUCHE ; ERNOLSHEIM-LES-SAVERNE ; ESCHAU ; ESCHBACH ; ESCHBOURG ; ESCHWILLER ; ETTENDORF ; EYWILLER ; ERSTEIN ; FEGRSHEIM ; FESSENHEIM-LE-BAS ; FLEXBOURG ; FORSTFELD ; FORSTHEIM ; FORT-LOUIS ; FOUCHY ; FOUDAY ; FRIEDOLSHEIM ; FRIESSENHEIM ; FROESCHWILLER ; FROHMUHL ; FURCHHAUSEN ; FURDENHEIM ; GAMBSHEIM ; GEISPOLLSHEIM ; GEISWILLER ; GERSTHEIM ; GERTWILLER ; GEUDERTHEIM ; GOERLINGEN ; GOERSDORF ; GOTTENHOUSE ; GOTTESHEIM ; GOUGENHEIM ; GOXWILLER ; GRANDFONTAINE ; GRASSENDORF ; GRENDSELBRUCH ; GRESSWILLER ; GRIES ; GRIESHEIM-PRES-MOLSHEIM ; GRIESHEIM-SUR-SOUFFEL ; GUMBRECHTSHOFFEN ; GUNDERSHOFFEN ; GUNGWILLER ; GUNSTETT ; HAEGEN ; HANDSCHUHEIM ; HANGENBIETEN ; HARSKIRCHEN ; HATTEN ; HATTMATT ; HEGENEY ; HEGENHEIM ; HEILDOLFSHEIM ; HEILIGENBERG ; HEILIGENSTEIN ; HENGWILLER ; HERBITZHEIM ; HERBSHEIM ; HERRLSHEIM ; HESSENHEIM ; HILSENHEIM ; HINDISHEIM ; HINSBOURG ; HINSINGEN ; HIPSHEIM ; HIRSCHLAND ; HOCHFELDEN ; HOCHSTETT ; HOENHEIM ; HOERDT ; HOFFEN ; HOHENGÖFFT ; HOHFANKENHEIM ; HOHWALD ; HOLTZHEIM ; HUNSPACH ; HURTIGHEIM ; HURTENDORF ; HUTTENHEIM ; ICHTRATZHEIM ; ILLKIRCH GRAFFENSTADEN ; INGENHEIM ; INGOLSHEIM ; INGWILLER ; INNENHEIM ; ISSENHAUSEN ; ITTENHEIM ; ITTERSWILLER ; JETTERSWILLER ; KALTENHOUSE ; KAUFFENHEIM ; KEFFENACH ; KERTZFELD ; KESKASTEL ; KESSELDORF ; KIENHEIM ; KILSTETT ; KINDWILLER ; KINTZHEIM ; KIRCHHEIM ; KIRRBACH ; KIRRWILLER ; KLEINGÖFFT ; KNOERSHEIM ; KOGENHEIM ; KOLBSHEIM ; KRAUTERGERSHHEIM ; KRAUTWILLER ; KRIEGSHEIM ; KURTZENHOUSE ; KUTTOLSHEIM ; KUTZENHAUSEN ; LA BROQUE ; LA PETITE PIERRE ; LA VANCELLE ; LA WANTZENAU ; LALAYE ; LAMPERTHEIM ; LAMPERTSLOCH ; LANDERSHEIM ; LANGENSOULTZBACH ; LAUBACH ; LAUTERBOURG ; LEMBACH ; LEUTENHEIM ; LICHTENBERG ; LIMERSHEIM ; LINGOLSHEIM ; LIPSHEIM ; LITTENHEIM ; LIXHAUSEN ; LOBSANN ; LOCHWILLER ; LOHR ; LORENTZEN ; LUPSTEIN ; LUTZELHOUSE ; MACKENHEIM ; MACKWILLER ; MAENNOLSHEIM ; MAISONSGOUTTE ; MARCKOLSHEIM ; MARLENHEIM ; MARMOUTIER ; MATZENHEIM ; MEISTRATZHEIM ; MELSHEIM ; MEMMELSHOFFEN ; MENCHHOFFEN ; MERKWILLER-PECHELBRONN ; MERTZWILLER ; MIETESHEIM ; MINVERSHEIM ; MITTELBERGHEIM ; MITTELHAUSBERGEN ; MITTELSCHAEFFOLSHEIM ; MOLLKIRCH ; MOLSHEIM ; MOMMENHEIM ; MONSWILLER ; MORSBRONN-LES-BAINS ; MORSCHWILLER ; MOTHERN ; MUHLBACH-SUR-BRUCHE ; MULHAUSEN ; MUNCHHAUSEN ; MUNDOLSHEIM ; MUSSIG ; MUTTERSHOLTZ ; MUTZENHOUSE ; MUTZIG ; NATZWILLER ; NEEWILLER-PRES-LAUTERBOURG ; NEUBOIS ; NEUGARTHEIM-ITTLINHEIM ; NEUHAUSEL ; NEUVE-ÉGLISE ; NEUVILLER-LA-ROCHE ; NEUVILLER-LES-SAVERNE ; NIEDERBRONN-LES-BAINS ; NIEDERHASLACH ; NIEDERHAUSBERGEN ; NIEDERLAUTERBACH ; NIEDERMODERN ; NIEDERNAI ; NIEDERROEDERN ; NIEDERSCHAEFFOLSHEIM ; NIEDERSOULTZBACH ; NIEDERSTEINBACH ; NORDHEIM ; NORDHOUSE ; NOTHALTEN ; OBENHEIM ; OBERBRONN ; OBERDORF-SPACHBACH ; OBERHASLACH ; OBERHAUSBERGEN ; OBERHOFFEN-LES-WISSEMBOURG ; OBERHOFFEN-SUR-MODER ; OBERLAUTERBACH ; OBERMODERN/ZUTZENDORF ; OBERNAI ; OBERROEDERN ; OBERSCHAEFFOLSHEIM ; OBERSOULTZBACH ; OBERSTEINBACH ; ODRATZHEIM ; OERMINGEN ; OFFENDORF ; OFFWILLER ; OHLUNGEN ; OHNENHEIM ; OLWISHEIM ; ORSCHWILLER ; OSTHOFFEN ; OSTHOUSE ; OSTWALD ; OTTERSTHAL ; OTTERSCHWILLER ; OTTROTT ; OTTWILLER ; PETERSBACH ; PFALZWEYER ; PFULGRIESHEIM ; PLAINE ; PLOBSHEIM ; PREUSCHDORF ; PRINTZHEIM ; PUBERG ; QUATZENHEIM ; RANGEN ; RANRUPT ; RATZWILLER ; RAUWILLER ; REICHSFELD ; REICHSHOFFEN ; REICHSSTETT ; REINHARDSMUNSTER ; REIPERTSWILLER ; RETSCHWILLER ; REUTENBOURG ; REXINGEN ; RHINAU ; RICHTOLSHEIM ; RIEDELSTETT ; RIMSBOURG ; RINGELDORF ; RINGENDORF ; RITTERSHOFFEN ; ROESCHWOOG ; ROHR ; ROHRWILLER ; ROMANSWILLER ; ROPPENHEIM ; ROSENWILLER ; ROSHEIM ; ROSSFELD ; ROSTEIG ; ROTHAU ; ROTHBACH ; ROTT ; ROTTELSHEIM ; ROUNTZENHEIM ; RUSS ; SAALLES ; SAASENHEIM ; SAESSOLSHEIM ; SAINT BLAISE LA ROCHE ; SAINT JEAN SAVERNE ; SAINT MARTIN ; SAINT MAURICE ; SAINT NABOR ; SAINT PIERRE ; SAINT PIERRE BOIS ; SALMBACH ; SAND ; SARRE-UNION ; SARREWERDEN ; SAULXURES ; SAVERNE ; SCHAEFFERSHEIM ; SCHAFFHOUSE-PRES-SELTZ ; SCHALKENDORF ; SCHARRACHBERGHEIM-IRMSTETT ; SCHEIBENHARD ; SCHERLENHEIM ; SCHERWILLER ; SCHILLERSDORF ; SCHILTIGHEIM ; SCHIRMECK ; SCHIRRHHEIM ; SCHIRRHOFFEN ; SCHLEITHAL ; SCHNERSHEIM ; SCHOENAU ; SCHOENBOURG ; SCHOENENBOURG ; SCHOPPERTEN ; SCHWEIGHOUSE-SUR-MODER ; SCHWENHEIM ; SCHWINDRATZHEIM ; SCHWOBNSHEIM ; SEEBACH ; SÉLESTAT ; SELTZ ; SERMERSHEIM ; SENSENHEIM ; SIEGEN ; SIEWILLER ; SILTZHEIM ; SOLBACH ; SOMMERAU ; SOUFFELWEYERSHEIM ; SOUFFLENHEIM ; SOULTZ-LES-BAINS ; SOULTZ-SOUS-FORETS ; SPARSBACH ; STATTMATTEN ; STEIGE ; STEINBOURG ; STEINSELTZ ; STILL ; STOTZHEIM ; STRUTH ; STUNDWILLER ; STUTZHEIM-OFFENHEIM ; SUNDOUSE ; SURBOURG ; THAL-DRULINGEN ; THAL-MARMOUTIER ; THANVILLE ; TIEFFENBACH ; TRAEINHEIM ; TRIEMBACH-AU-VAL ; TRIMBACH ; TRUCHTERSHEIM ; UHLWILLER ; UHRWILLER ; URBEIS ; URMATT ; UTTENHEIM ; UTTEINHOFFEN ; UTTWILLER ; VALFF ; VAL DE MODER ; VENDENHEIM ; VILLÉ ; VOELLERDINGEN ; VOLKSBERG ; WAHLENHEIM ; WALBOURG ; WALDERSBACH ; WALDHAMBACH ; WALDOLWISHEIM ; WALTENHEIM-SUR-ZORN ; WANGEN ; WANGENBOURG-ENGENTHAL ; WASSELONNE ; WEINBOURG ; WEISLINGEN ; WEITBRUCH ; WEITERSWILLER ; WESTHOFFEN ; WESTHOUSE ; WESTHOUSE-MARMOUTIER ; WEYER ; WEYERSHEIM ; WICKERSHEIM-WILSHAUSEN ; WILDERSBACH ; WILLGOTTALHEIM ; WILWISHEIM ; WIMMENAU ; WINDSTEIN ; WINGEN ; WINGEN-SUR-MODER ; WINGERSHEIM-LES-QUATRE-BANS ; WINTERSHOUSE ; WINTZENBACH ; WINTZENHEIM-KOCHERSBERG ; WISCHES ; WISSEMBOURG ; WITTERNHEIM ; WITTERSHEIM ; WITTISHEIM ; WIWERSHEIM ; WOERTH ; WOLFFISHEIM ; WOLFSKIRCHEN ; WOLSCHHEIM ; WOLXHEIM ; ZEHNACKER ; ZEINHEIM ; ZELLWILLER ; ZINSWILLER ; ZITTERSHEIM ; ZOEBERSDORF.

24 CENTRES D'ACTION SOCIALE

CCAS BETSCHDORF ; CCAS BISCHHEIM ; CCAS BISCHWILLER ; CCAS CHATENOIS ; CCAS DRULINGEN ; CCAS DRUSENHEIM ; CCAS FEGRSHEIM ; CCAS GERSTHEIM ; CCAS HILSENHEIM ; CCAS HOENHEIM ; CCAS LINGOLSHEIM ; CCAS MERTZWILLER ; CCAS MOLSHEIM ; CCAS MUTZIG ; CCAS PLAINE ; CCAS REICHSSTETT ; CCAS SCHERWILLER ; CCAS SÉLESTAT ; CCAS VILLÉ ; CCAS WOLFFISHEIM ; CCAS ECKBOLSHEIM ; CCAS OBERNAI ; CCAS DU PAYS DE NIEDERBRONN-LES-BAINS ; CCAS DES COMMUNES D'ECKWERSHEIM/LAMPERTHEIM/MUNDOLSHEIM/VENDENHEIM.

22 COMMUNAUTÉS DE COMMUNES

DU CANTON D'ERSTEIN ; DU PAYS DE SAINTE-ODILE ; DE LA RÉGION DE MOLSHEIM-MUTZIG ; DU KOCHERSBERG ; LA BASSE-ZORN ; DU PAYS RHÉNAN ; DE L'OUTRE FORÊT ; DE LA PLAINE DU RHIN ; DU PAYS DE WISSEMBOURG ; DE SAUER PECHELBRONN ; DE NIEDERBRONN-LES-BAINS ; DE L'ALSACE BOSSUE ; DE HANAU-LA PETITE PIERRE ; DU PAYS DE LA ZORN ; DE LA MOSSIG ET DU VIGNOLE ; DES PORTES DE ROSHEIM ; DE LA VALLÉE DE LA BRUCHE ; DU CANTON DE VILLÉ ; DU PAYS DE BARR ; DE SÉLESTAT ; DU RIED DE MARCKOLSHEIM ; DE SAVERNE, MARMOUTIER, SOMMERAU.

128 SYNDICATS

SCOTERS ; SCOT D'ALSACE BOSSUE ; SCOT D'ALSACE DU NORD ; SCOT DE LA BRUCHE ; SCOT PIÉMONT DES VOSGES ; SCOT RÉGION DE SAVERNE ; SCOT DE SÉLESTAT ET SA RÉGION ; SI ADDUCTION D'EAU D'EBERSHEIM/EBERSMUNSTER ; SI ADDUCTION D'EAU POTABLE DE REICHSHOFFEN ET ENVIRONS ; SI ADDUCTION D'EAU POTABLE DU CANTON DE SOULTZ-SOUS-FORETS ; SI ADDUCTION D'EAU POTABLE DU CANTON DE WOERTH ; SI ADDUCTION DES EAUX DU RIED ; SI AMÉNAGEMENT DE LA MOYENNE MODER ; SI AMÉNAGEMENT DE LA VALLÉE DE SELTZBACH ; SI AMÉLIORATION DU GIESSEN ; SI AMÉNAGEMENT DU BASSIN DE LA HAUTE ZORN ; SI ASSAINISSEMENT DE LA VALLÉE DE LA MAGEL ; SI ASSAINISSEMENT DE LA BLIND/OHNENHEIM ; SI ASSAINISSEMENT DE LA HAUTE EICHEL ; SI ASSAINISSEMENT D'OFFWILLER/ROTHBACH ; SI ASSAINISSEMENT DU BASSIN DE L'EBERBACH ; SI ASSAINISSEMENT DU BASSIN DE ROTHBACH & DE LA MODER SUPÉRIEURE ; SI ASSAINISSEMENT DU CENTRE RIED ; SI D'ASSAINISSEMENT DU HECKENLAND ; SI CES DE SARRE-UNION ; SI CES DE DRUSENHEIM ET ENVIRONS ; SI CES DE GEISPOLLSHEIM ; SI CES DRULINGEN ; SI CES LA WANTZENAU ; SI COLLEGE DE L'EICHEL ; SI COLLÈGE DE MUTZIG ; SI COLLEGE DE SOUFFLENHEIM ET ENVIRONS ; SI COMMUNES DU RIPHUBEL ; SI COMMUNES FORESTIÈRES DE SOULTZ-SOUS-FORETS ; SI COOPÉRATION POUR LE PARC NATUREL RÉGIONAL DES VOSGES DU NORD ; SICTEU HOCHFELDEN ET ENVIRONS ; SICTEU MOMMENHEIM ET ENVIRONS ; SICTEU SOULTZ-SOUS-FORETS ; SI DES EAUX DE DRULINGEN ET ENVIRONS ; SI DIGUES DE L'ILL DE L'ALSACE CENTRALE ; SI EAUX DE LA BASSE-MODER ; SI EAUX DE DRULINGEN ET ENVIRONS ; SI EAUX D'ERSTEIN NORD ; SI EAUX D'OFFWILLER ET ENVIRONS ; SI EAUX DU CANTON DE SELTZ ; SI EAUX ET ASSAINISSEMENT DE LA RÉGION DE RIEDELSTETT ; SI EAU POTABLE DE LA RÉGION DE SAVERNE/MARMOUTIER ; SI ÉCOLES DU GIESSEN ; SI GESTION PISCINE DRACHENBRONN/BIRLENBACH ; SI MAISON DE RETRAITE DE SOUFFELWEYERSHEIM/HOENHEIM ; SI MÉMORIAL ALSACE-MOSELLE ; SMIFOM DE BISCHWILLER ET ENVIRONS ; SI POUR LE SERVICE FUNÉRAIRE DES COMMUNES DE PFAFFENHOFEN/LA WALCK ET UBERACH ; SI SAUER EBERBACH ; SI TRIAGE DE BERG ; SIVOM 4 COMMUNES 2 PROVINCES ; SIVOM ACKERLAND ; SIVOM BASSIN DE L'EHN ; SIVOM BRUCHE HASEL ; SIVOM COMMUNES FORESTIÈRES D'ALLENWILLER ET ENVIRONS ; SIVOM DETTWILLER ET ENVIRONS ; SIVOM DIEMERINGEN ET ENVIRONS ; SIVOM LA HAUTE MODER ; SIVOM LA RÉGION DE WISSEMBOURG ; SIVOM LA SOUFFEL ; SIVOM LA VALLÉE DE LA BRUCHE ; SIVOM LA VALLÉE DE L'ISCH ; SIVOM LA VALLÉE DU ROHRBACH ; SIVOM LA VALLÉE DU SEEBACH ; SIVOM MOLSHEIM/MUTZIG ET ENVIRONS ; SIVOM SCHWEIGHOUSE-SUR-MODER ET ENVIRONS ; SIVOM WASSELONNE ET ENVIRONS ; SIVOM WESTHOUSE/MARMOUTIER ; SIVOM WARSCHBACH ; SIVOS AUTOUR DU STERNENBERG ; SIVOS DES ÉCOLES DE ASCHBRUCH/OBERROEDERN/STUNDWILLER ; SIVOS PIERRE PFLIMLIN ; SIVU ACHENHEIM ; SIVU ASSAINISSEMENT DES 2 CANTONS ; SIVU BASSIN DE LA SOUFFEL ; SIVU COMMUNES FORESTIÈRES DE L'ASCHBRUCH ; SIVU COMMUNES FORESTIÈRES DE SARRE-UNION ET ENVIRONS ; SIVU COMMUNES FORESTIÈRES DE SÉLESTAT ET ENVIRONS ; SIVU COMMUNES FORESTIÈRES DE WISSEMBOURG ET ENVIRONS ; SIVU COMMUNES FORESTIÈRES DU CENTRE ALSACE ; SIVU COMMUNES FORESTIÈRES DU SECTEUR DE SAINT-BLAISE-LA-ROCHE ; SIVU COMMUNES FORESTIÈRES DU SECTEUR DE SCHIRMECK ; SIVU COMPLEXE ASSOCIATIF PÉRISCOLAIRE ET CULTUREL D'AUENHEIM ET ROUNTZENHEIM ; SIVU COMPLEXE DE GRESSWILLER/DINSHEIM-SUR-BRUCHE ; SIVU DES 10 VILLAGES ; SIVU EAUX DE LAUTERBOURG ET ENVIRONS ; SIVU ÉCOLE DE MUSIQUE RAVEL ; SIVU GOEFTBERG ; SIVU HAEGOTHAL ; SIVU L'ASI AVENIR ; SIVU LA SARRE BAS-RHINOISE ; SIVU LA SOURCE DES MINIERES ; SIVU MASSIF DU WINTERSBERG ; SIVU NOTHALTEN/BLIENSCHWILLER ; SIVU PECELBRONN ; SIVU RÉGION DE BRUMATH ; SIVU REICHSFELD/ITTERSWILLER/BERNARDVILLÉ ; SIVU ROSENMEER ; SIVU RPI GOXWILLER/BOURGHEIM ; SIVU RPI D'OTTROTT/SAINTE NABOR ; SIVU RPI UFFRIED ; SIVU RUSS BAREMBACH ; SIVU TANNENWALD ; SIVA ASSAINISSEMENT DE L'EICHELTHAL ; SMICTOM ALSACE CENTRALE ; SMICTOM DU SECTEUR HAGUENAU/SAVERNE ; SMICTOM NORD DU BAS-RHIN ; SMICTOM RÉGION DE SAVERNE ; SMICTOMME (MOLSHEIM ET ENVIRONS) ; SYNDICAT DE L'ÉCOLE INTERCOMMUNALE DU SCHARRACH ; SYNDICAT FORESTIER DE BARR ET SIX AUTRES COMMUNES ; SYNDICAT MIXTE ADDUCTION D'EAU POTABLE LA WANTZENAU/KILSTETT/GAMBSHEIM ; SYNDICAT MIXTE CENTRE DE SECOURS URMATT ; SYNDICAT MIXTE DE LA RÉGION DE SOULTZ SOUS FORETS ; SYNDICAT MIXTE PRODUCTION D'EAU POTABLE DE LA RÉGION DE WISSEMBOURG ; SYNDICAT MIXTE ENTRETENU DU COURS D'EAU BASSIN DE L'EHN-ANDLAU-SCHER ; SYNDICAT MIXTE FORESTIER DU PAYS DE HANAU ; SYNDICAT MIXTE GOLF DE LA SOMMERAU ; SYNDICAT MIXTE LUTTE CONTRE LES MOUSTIQUES ; SYNDICAT MIXTE MUSÉE LALIQUE ; SCOT DE LA BANDE RHENANE NORD.

9 AUTRES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

AGENCE TERRITORIALE D'INGÉNIERIE PUBLIQUE (ATIP) ; CAISSE DE CRÉDIT MUNICIPAL DE STRASBOURG ; CONSERVATOIRE BOTANIQUE D'ALSACE ; CUS HABITAT ; GROUPEMENT EUROPÉEN DE COOPÉRATION TERRITORIALE EUROSISTÈME STRASBOURG/ORTENAU ; HAUTE ÉCOLE DES ARTS DU RHIN ; OPUS 67 ; OPÉRA NATIONAL DU RHIN ; ARCHÉOLOGIE ALSACE.

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2016 DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU BAS-RHIN

DIRECTEUR DE PUBLICATION : MICHEL LORENTZ

RÉDACTION : SERVICE COMMUNICATION DU CENTRE DE GESTION DU BAS-RHIN

CRÉATION GRAPHIQUE/MISE EN PAGE : SERVICE COMMUNICATION DU CENTRE DE GESTION DU BAS-RHIN

CRÉDITS PHOTOS : DR SERVICE COMMUNICATION DU CENTRE DE GESTION DU BAS-RHIN - ©VILLE D'ILLKIRCH GRAFFENSTADEN - P.28 ©FOTOLIA

TIRAGE : 850 EXEMPLAIRES - IMPRIMERIE VALBLOR.

CENTRE DE GESTION DU BAS-RHIN 12 AVENUE SCHUMAN CS 70071 67382 LINGOLSHEIM CEDEX - cdg67@cdg67.fr - 03 88 10 34 64