



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2015

CENTRE DE GESTION DU BAS-RHIN



fonction publique territoriale



//LE CONSEIL D'ADMINISTRATION//

Le Conseil d'Administration représente les **702** collectivités et établissements publics affiliés au CDG67, dont **24** affiliés volontaires.

/ LE BUREAU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Président: 1^{er} Vice-Président: 2^e Vice-Président: 3^e Vice-Président: 4^e Vice-Président: Déléguée du Président:



Michel LORENTZ
Maire de Roeschwoog



Claude FROEHLI
1^{er} Adjoint au Maire
d'Illkirch-Graffenstaden



Jean-Frédéric HEIM
Président du S.I.V.O.M.
de la Vallée de la Bruche



Eddie ERB
Maire
d'Oberschaeffolsheim



Laurent BURCKEL
1^{er} Adjoint au Maire
de Saverne



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

/ LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

/Titulaires

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

/Suppléants

Daniel BASTIAN Léa DENTZ	Maire de DOSSENHEIM-SUR-ZINSEL Adjointe au Maire de DIEMERINGEN
Marc SENÉ	Président de la Communauté de Communes du Pays de SARRE-UNION
Marcel STENGEL	Maire de REINHARDSMUNSTER
Pierre KAETZEL Alain JANUS	Maire de MONSWILLER Maire de BOUXWILLER
Maryse MILOT	Maire de BERNOLSHEIM
René SCHAAL Charles ANDREA Pierrot WINKEL Michel KOCHER Jean-Claude STREBLER	Maire de LIPSHEIM Maire de DIEFFENTHAL Maire de HUTTENDORF Maire de MATZENHEIM Maire de MERTZWILLER
Jean-Denis ENDERLIN	Président de la Communauté de Communes du VAL DE MODER
Bernard FREUND Claude LUTZ Régis SIMONI Gilbert STECK	Maire de WINGERSHEIM Maire de BISCHOFFSHEIM Conseiller Municipal de ROTHAU Adjoint au Maire de MOLSHEIM
Camille SCHEYDECKER Fernand FEIG	Maire de SOUFFLENHEIM Président de la Communauté de Communes du Pays de NIEDERBRONN-LES-BAINS Maire de WEYERSHEIM
Etienne ROECKEL	
Stéphanie KOCHERT Patrick DEPYL	Maire de CLIMBACH Maire de LA WANTZENAU
Éric KLETHI Laurence MULLER-BRONN	Maire de BOOFZHEIM Maire de GERSTHEIM



"Pourquoi vous adresser ce rapport d'activité du CDG67 ?

Parce la loi le prévoit et que votre collectivité, qui cotise au CDG67, a le droit de connaître l'utilisation de ces fonds publics. Mais plutôt que de réaliser un simple rapport administratif, nous avons voulu cette année l'illustrer avec des exemples d'expériences de plusieurs collègues, Maires

ou agents territoriaux, qui ont eu recours à nos services en 2015. Ce document est également l'occasion de vous rappeler quelques offres que nous vous proposons.

Les nouveaux services du CDG67 :

L'intérim public (p.16)

Après quelques sollicitations, nous avons décidé dès 2013 de vous aider à trouver rapidement un remplaçant lorsqu'un collaborateur est arrêté ou qu'un renfort exceptionnel est nécessaire. 3764 jours d'intérim ont ainsi été assurés en 2015. Des collectivités de toutes tailles ont pu sélectionner des agents dans un panel proposé par le CDG67 dans la filière administrative, technique, d'animation ainsi que pour des ATSEM. Le CDG67 s'est chargé de la partie administrative pour les embauches, les paies et la fin du contrat.

Le service paie (p.11)

L'édition des bulletins de paie est une opération complexe. Le CDG67 dispose des informations liées à la carrière de vos agents qui conditionnent la paie. C'est pourquoi nous proposons une offre qui permette d'utiliser ces informations à jour pour vous aider à réaliser vos paies. Conscient qu'historiquement le Conseil Général (aujourd'hui l'ATIP) vous propose le même type de service, nous avons dès 2014 rencontré ses dirigeants pour bien expliquer la position et l'offre du CDG: une prestation la plus pratique possible, la plus juste réglementairement et au meilleur coût.

L'audit des ressources humaines (p.12)

Les collectivités sont de plus en plus confrontées à la nécessité de réorganiser leur structure soit sous la pression financière, soit pour optimiser le travail réalisé auprès des administrés, soit face à des conflits internes à l'administration. Nous avons pensé qu'un accompagnement plus structuré et renforcé vous serait nécessaire. En 2015 une nouvelle collaboratrice est venue renforcer l'équipe à la disposition des élus pour réaliser un diagnostic des ressources humaines et pour accompagner les changements RH dans leur structure. Elle a aussi accompagné les communes nouvelles qui sont nées - ou ont tenté de naître - en 2015.

L'entretien professionnel est devenu une obligation suite à la suppression de la notation en 2015. Nous vous avons proposé un système innovant, fruit du dialogue social avec les représentants du personnel, qui doit aider à ce qu'un dialogue productif s'engage entre vos agents et leur responsable hiérarchique direct. (p.6)

Et toujours nos services historiques dont nous essayons d'améliorer la qualité :

- La **gestion de la carrière de vos agents**: dans l'océan des textes réglementaires, c'est notre cœur de métier et nous essayons continuellement de fiabiliser nos réponses et la production des décisions qui sont notamment soumises en Commissions Administratives Paritaires ou en Comités Techniques.
- La **prévention des risques professionnels**. En 2014, pour l'ensemble des collectivités du Bas-Rhin, **le nombre de jours d'absence engendrés par des accidents du travail et des maladies professionnelles s'élevait à 50 284 jours** ! C'est l'équivalent de

326 agents qui n'auraient pas travaillé durant toute une année (soit la taille d'une administration comme celle de la commune de Sélestat). La prévention, pour laquelle nous multiplions les actions est primordiale et nous comptons sur vous pour relayer les messages qui permettront d'atténuer ces drames personnels pour les agents mais aussi financiers pour les collectivités.

- Le **contrat d'assurance statutaire**, que nous avons renouvelé en 2015, permet d'atténuer ce risque financier. Il rejoint **tous les autres contrats mutualisés** que nous vous proposons, car dans plusieurs domaines, c'est le périmètre du CDG qui est pertinent pour mutualiser nos efforts et ainsi limiter les coûts.
- Toujours en matière de prévention, le CDG67 vous propose un **service de médecine professionnelle**... Mais qui, comme dans nos communes, doit faire face à la pénurie de médecins. Le CDG67 se bat pour renforcer les équipes et vous permettre ainsi d'avoir des visites régulières. C'est dans ce sens que nous avons aussi recruté en 2015 deux infirmières pour accompagner nos médecins.
- Les **concours** devraient être la voie d'accès normale à la Fonction Publique Territoriale. **Meilleur moyen de promotion professionnelle** (à l'heure où les quotas de promotion interne se réduisent à peau de chagrin), les concours sont organisés avec constance et fiabilité par le CDG67, en coopération avec nos voisins du Grand est (Alsace Champagne Ardennes mais aussi Bourgogne et Franche-Comté !).

L'action du CDG67 dans ces domaines et dans d'autres vous est présentée dans ce rapport d'activité.

Il vous permettra de vous rendre compte de la diversité et souvent de la complexité des missions de votre Centre de Gestion. J'en profite pour remercier les 59 agents du CDG67 (au 31 décembre 2015), encadrés par Pascale CORNU notre Directrice Générale des Services et Michaël THOMAS, notre Directeur Adjoint pour leur travail.

Mes remerciements s'adressent aussi à mes vice-présidents et à tous les membres du Conseil d'Administration qui donnent de leur temps pour améliorer le travail accompli et qui mettent leurs compétences au service de l'ensemble de nos collectivités."

Bonne lecture !

Michel LORENTZ,
Maire de ROESCHWOOG,
Président du CDG67

SOMMAIRE

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION	P. 2
2015 EN IMAGES	P. 4
FAITS MARQUANTS 2015 :	
L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL	P. 6
BUDGET 2015	P. 8
CARRIÈRES/RH	
CARRIÈRES	P. 10
RETRAITES	P. 10
PAIE	P. 11
INSTANCES PARITAIRES	P. 11
AUDIT DES RESSOURCES HUMAINES	P. 12
EMPLOI PUBLIC	
EMPLOI PUBLIC	P. 16
ARCHIVISTES ITINÉRANTS	P. 18
CONCOURS	P. 20
SANTÉ ET PRÉVENTION DES RISQUES	
PROTECTION SOCIALE HANDICAP	P. 22/24
MÉDECINE PRÉVENTIVE	P. 25
PRÉVENTION DES RISQUES	P. 26
SERVICES TRANSVERSAUX	
RESSOURCES INTERNES	P. 29
DROIT SYNDICAL	P. 31
LES COLLECTIVITÉS AFFILIÉES AU CDG67	P. 32

2015 EN IMAGES

30
JANVIER



Le CDG67 à la rencontre des étudiants lors de la nuit de l'orientation.

15
MAI



Le 15 mai 2015, les archivistes organisent l'événement "Lecture d'archives" à la médiathèque de BRUMATH.

JUILLET



Les équipes du Centre de Gestion sont mobilisées pour la mise en place de l'entretien professionnel qui a été déployé pour la première année dans les collectivités territoriales en 2015.

8
AVRIL



Le CDG67 a organisé pour l'Interrégion Grand Est les examens professionnels de technicien principal 1^{ère} classe, 2^e classe et avancement de grade le mercredi 8 avril. 401 candidats se sont présentés dans 10 spécialités !

30
ans
CDG

26
JUN



26 juin, le CDG67 fête ses 30 ans !

8
SEPTEMBRE



Réunion d'information sur les règles de sécurité dans le domaine de la collecte des déchets en partenariat avec la CARSAT.

//FAITS MARQUANTS 2015//

24
SEPTEMBRE



24 Septembre : colloque des assistants et conseillers de prévention.

13
OCTOBRE



13 octobre : le CDG67 coordonnateur de la conférence Interrégionale de l'emploi territorial à Pont-à-Mousson.

OCTOBRE



Courant octobre : premières formations au nouveau logiciel de gestion de la paie du CDG67.

OCTOBRE



Tout le mois : le service prévention des risques professionnels anime des formations pour les membres du CHSCT.

16 - 20
NOVEMBRE

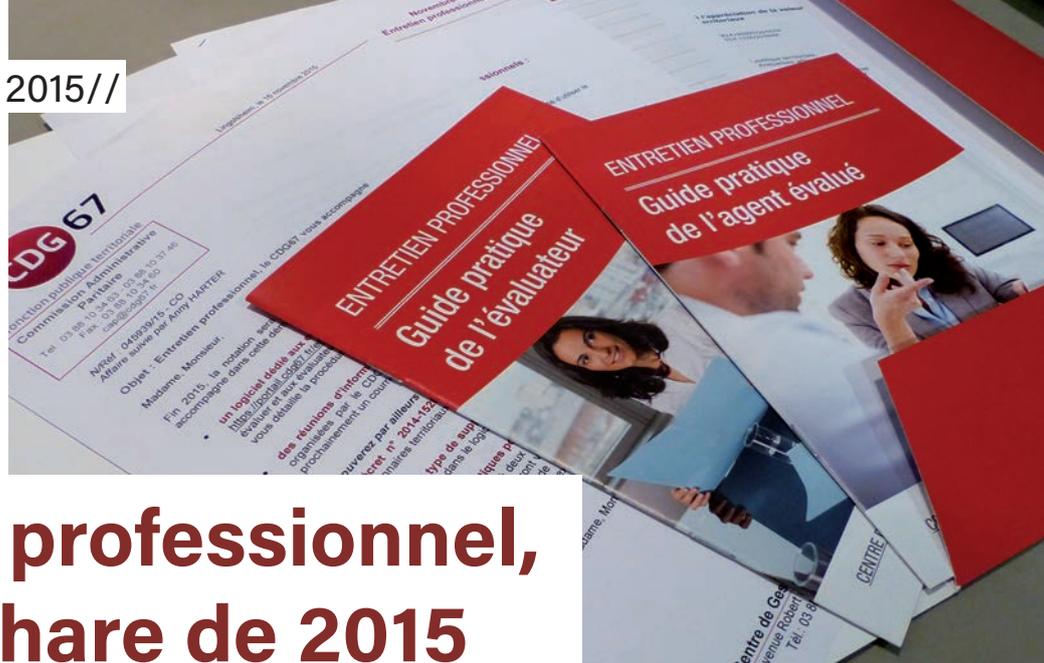


Du 16 au 20 novembre : le CDG67 participe à la semaine pour l'emploi des personnes handicapées.

NOVEMBRE
DÉCEMBRE



Novembre, décembre : le CDG67 anime des réunions d'information dans tout le Bas-Rhin sur l'entretien professionnel.



L'entretien professionnel, un projet phare de 2015

Le CDG67 a édité des guides pratiques sur l'entretien professionnel à destination des collectivités territoriales

En 2015, l'entretien professionnel est devenu obligatoire dans les collectivités territoriales. Le CDG67 les a aidées tout au long de l'année 2015 à le mettre en place en développant des outils pratiques pour faciliter sa mise en œuvre. Ce projet d'ampleur a sollicité plusieurs services du Centre de Gestion : les organismes paritaires, les carrières, l'informatique et la communication, le tout piloté par la direction.

Dès début 2015, le CDG67 a constitué un groupe de travail, composé d'une vingtaine de membres des CAP (10 représentants du personnel et 10 représentants des collectivités), qui a travaillé à l'élaboration d'une grille d'entretiens professionnels se basant sur les critères fixés par le décret. Par la suite, le CDG67 a également travaillé sur ce projet avec des Directeurs des Ressources Humaines de grandes collectivités territoriales : « nous avons essayé d'impliquer au maximum les collectivités territoriales dans le projet pour qu'il colle à leurs besoins », explique Flora GUTFREUND, Gestionnaire organismes paritaires au CDG67. Ces groupes se sont réunis à quatre reprises jusqu'à mai 2015. À l'issue de ces réunions, une grille type d'entretiens professionnels qui fixe les critères d'évaluation a été définie. Elle se base sur la fiche de poste composée notamment des activités et des compétences liées au métier sur lequel est positionné chaque agent.

Le logiciel d'entretiens professionnels en chiffres (mars 2016) →

1682 entretiens finalisés sur l'exercice 2015

6456 fiches de poste actives

Une logique métier

Le CDG67 a ensuite développé un logiciel de gestion des entretiens professionnels. Cet outil guide les collectivités territoriales dans la réalisation de leurs entretiens professionnels en respectant toutes les exigences du décret du 16 décembre 2014⁽¹⁾. L'outil permet aux responsables RH d'affecter une fiche de poste à chaque agent. Ils peuvent pour ce faire, soit créer leurs propres fiches de poste, soit utiliser la base de données répertoriant les métiers les plus courants au sein des collectivités territoriales que le CDG67 a créé, en se basant sur le répertoire des métiers du CNFPT. Pour les collectivités qui possédaient déjà des fiches de poste, le Centre de Gestion a pré-alimenté la base pour leur éviter d'avoir à renseigner manuellement toutes les fiches de poste. L'outil intègre également la grille d'entretiens professionnels et les évaluateurs peuvent s'en servir comme fil conducteur lors de leurs entretiens avec leurs collaborateurs.

Répondre à l'enjeu de conservation des comptes rendus d'entretien

Un des objectifs de cet outil est d'assurer une conservation pérenne des comptes rendus d'entretien. En effet, le compte rendu d'entretien professionnel est l'élément de base d'appréciation de la valeur professionnelle nécessaire aux membres des Commissions Administratives Paritaires (CAP) pour statuer sur les avancements d'échelon, de grade et la promotion interne.

(1) Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux

Grâce à ce logiciel, les comptes rendus d'entretiens professionnels sont conservés de manière dématérialisée et peuvent ainsi être traités beaucoup plus facilement. C'est également un avantage pour les collectivités territoriales qui peuvent tout au long de l'année extraire leurs données, les retravailler et les utiliser pour leur politique de ressources humaines (identification des niveaux de compétences, des souhaits de mobilité, des demandes de formation, des projets professionnels...).

Ce système a enfin l'avantage d'éviter les doubles saisies, ce sont les évaluateurs qui saisissent leurs comptes rendus ce qui évite les déperditions d'information et s'inscrit dans une démarche de dématérialisation en supprimant le circuit papier.

Un outil personnalisable

Le CDG67 a tenu à ce que l'outil soit personnalisable pour les collectivités afin qu'elles puissent se l'approprier et l'adapter à leurs spécificités. Ainsi elles peuvent paramétrer des sections complètes des fiches de poste et du compte rendu d'entretien et intégrer le logo de leur collectivité sur les documents produits.



Le service informatique du CDG67 a réalisé en interne un logiciel de gestion des entretiens professionnels.

CENTRE DE GESTION DE LA F.P.T. DU BAS-RHIN
COMPTE RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

AGENT

Nom : _____ Prénom : _____
 Service : _____ Matricule : _____
 Poste occupé : Gestionnaire CAP
 Métier : _____
 Colation du poste : _____
 Date d'entrée dans la collectivité : 04/10/2013 Date de nomination dans le poste : 04/10/2013
 Grade : adjoint administratif territorial de 1ère classe Catégorie : C
 Mission : Assure l'instruction, l'organisation et le secrétariat des instances représentatives du personnel

ÉVALUATEUR

Nom : _____ Prénom : _____
 Poste occupé : _____

FICHE DE POSTE

La fiche de poste de l'agent a-t-elle été communiquée lors de la convocation ? : OUI NON, si NON, pourquoi : _____

La fiche de poste a-t-elle évolué au cours de l'année passée ? : OUI NON, si OUI, sur quels points : _____

ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Type d'expérience	Période	Métier/Poste occupé	Compétences associées	Niveau de compétences
En fonction publique	Du : 01/07/2010 Au : 31/07/2010			
En fonction publique	Du : 01/07/2011 Au : 10/08/2011			
En fonction publique	Du : 16/05/2012 Au : 13/07/2012			
En fonction publique	Du : 16/07/2012 Au : 17/08/2012			
En fonction publique	Du : 01/07/2013 Au : 15/08/2013			
En fonction publique	Du : 04/10/2013 Au : 03/10/2014			

RÉALISATION DES OBJECTIFS

Le logiciel de gestion des entretiens professionnels développé par le CDG67.



TÉMOIGNAGE

Madame Caroline DOSCH, référente RH mutualisée de la Communauté de Communes de la Région de Saverne et de la ville de Saverne.

Que vous a apporté le logiciel d'entretiens professionnels développé par le CDG67 ?

Rien que pour la Communauté de Communes de Saverne, les entretiens professionnels concernent 178 évalués et 43 évaluateurs. Le logiciel développé par le CDG67 permet de rassembler tous les éléments liés à l'entretien professionnel de manière dématérialisée dans une seule plateforme. Avant cet outil, les comptes rendus étaient réalisés manuellement sur papier. Le logiciel permet une vision à plus long terme : en 2016, les grilles d'entretiens professionnels seront déjà pré-remplies avec les éléments du compte-rendu de l'année précédente. La dématérialisation facilitera également l'exploitation des données.



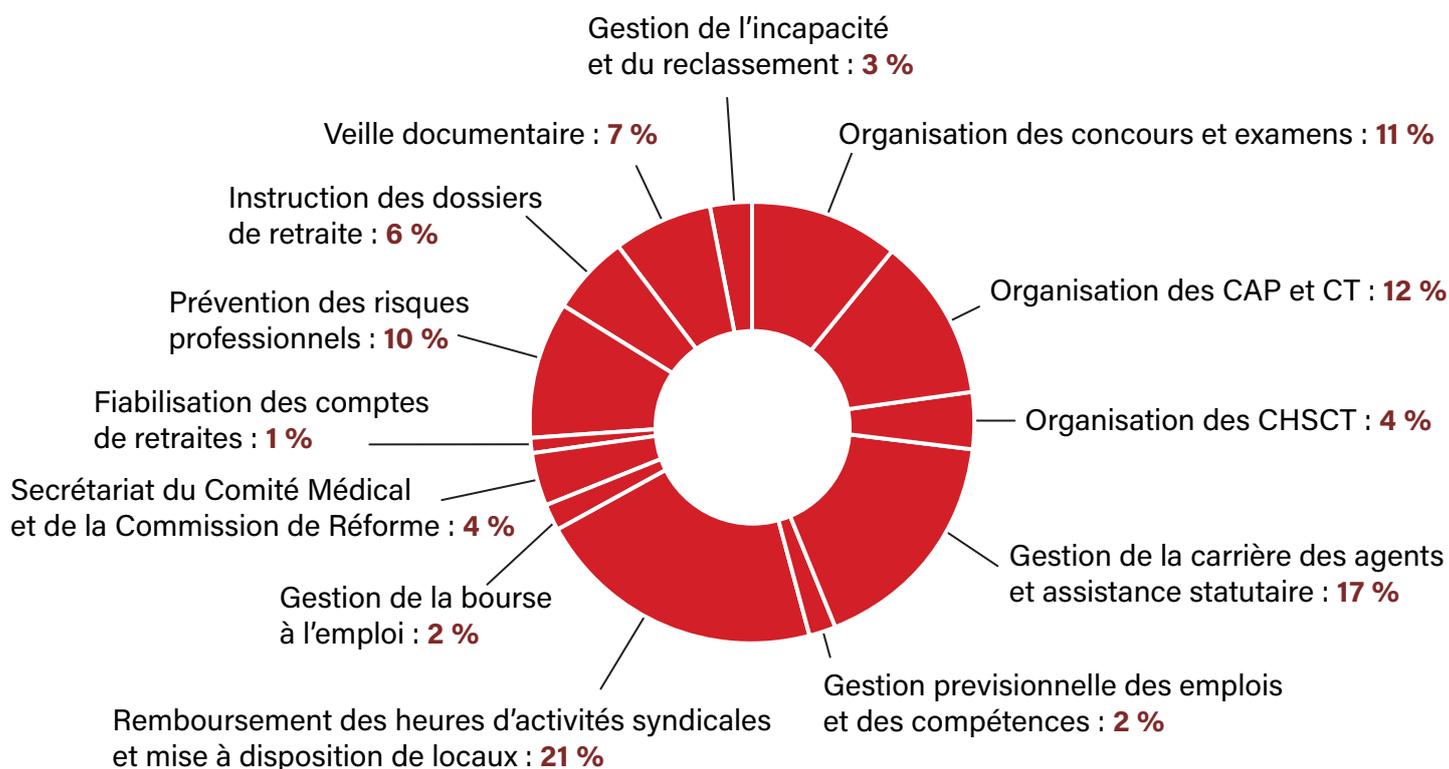
Le logiciel est accessible via notre site Internet www.cdg67.fr dans le menu accès rapide. Vous devez vous y connecter avec vos identifiants AGIRHE.

Budget 2015

Le budget 2015 du Centre de Gestion a été adopté lors du Conseil d'Administration du 31 mars 2015. En 2015, le montant du budget s'élève à 7 582 600 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 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 gestion des dossiers présentés au Conseil de discipline
- La paie à façon

Les services soumis à cotisation spécifique :

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



CARRIÈRES/RH

La commune de DURRENBACH
au sein de laquelle le CDG67 a réalisé
un audit de ses ressources humaines.



Carrières



4 COLLABORATEURS

Les experts du service carrières conseillent les employeurs ou gestionnaires RH sur toutes les questions liées à la carrière et au statut des agents. Ils vérifient l'ensemble des arrêtés relatifs aux carrières édités par les collectivités.

2015 en chiffres →

26 079 arrêtés de carrière édités

- **14 017** concernant des fonctionnaires
- **3 750** arrêtés d'avancement d'échelon
- **11 129** concernant des agents non titulaires de droit public
- **623** arrêtés d'avancement de grade
- **933** concernant des agents de droit privé
- **44** arrêtés de promotion interne

682 collectivités utilisatrices d'AGIRHE (système d'information du CDG67 permettant la gestion des ressources humaines)

/ RETRAITES



1 COLLABORATEUR

FOCUS

- 8 ateliers de formation et d'information ont eu lieu à destination des agents des collectivités affiliées chargés des dossiers de retraites. Ils avaient pour thème la gestion du Compte Individuel Retraite (CIR) et le suivi des dossiers de validation. Des tablettes tactiles ont été mises à disposition des participants pour un accès au site de la CNARCL.

Le service retraites informe et renseigne les collectivités affiliées sur la réglementation et les procédures liées à la retraite des agents. Il vérifie les dossiers émanant des collectivités affiliées au CDG, avant leur transmission à la C.N.R.A.C.L (Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales).

2015 en chiffres →

42 études de droits à la retraite et de simulation de montant de pension | **313** dossiers réalisés ou contrôlés pour le compte de la CNARCL



/ PAIE



2 COLLABORATEURS

Le service paie 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.

2015 en chiffres →

52 collectivités adhérentes au service de paie à façon

6 collectivités adhérentes à la mise à disposition

920 paies paramétrées en 2015

FOCUS

- En 2015, le Centre de Gestion a lancé un nouveau service de paie à façon qui permet aux collectivités de confier la réalisation de la paie de leurs agents au Centre de Gestion.
- Il propose également une autre prestation, la mise à disposition d'un logiciel de gestion de la paie, pour les collectivités qui souhaitent réaliser leurs paies en interne, sans acquérir leur propre logiciel. Pour les deux prestations, le logiciel est connecté avec la base carrière d'AGIRHE ce qui évite la tâche de resaisie des données carrière et maladie.

/ INSTANCES PARITAIRES



2 COLLABORATEURS

FOCUS

- En 2015, le service instances paritaires a participé à la mise en place de l'entretien professionnel. Il a monté des groupes de travail avec des représentants des CAP et les DRH des grandes collectivités.
- Il a également organisé des réunions d'information sur le sujet à destination des collectivités affiliées (voir dossier page 6-7)

Le service instances paritaires assure le secrétariat et l'animation des Commissions Administratives Paritaires, des Comités Techniques et des Conseils de Discipline.

Commissions Administratives Paritaires (CAP)

1307 dossiers examinés en CAP (contre 1003 en 2014) dont :

- 791 avancements de grade
- 171 disponibilités
- 90 promotions internes
- 69 mises à disposition

Comité Technique (CT)

- 16 réunions du Comité Technique
- 818 dossiers examinés en CT (contre 397 en 2014) dont :
 - 288 concernant l'entretien professionnel
 - 164 concernant la modification de la durée hebdomadaire de service
 - 65 concernant le régime indemnitaire



Audit des Ressources Humaines



1 COLLABORATEUR

En 2015, le CDG67 a créé un service d'audit en Ressources Humaines avec l'embauche d'une auditrice à temps plein. Sur l'année 2015, une douzaine de missions ont été effectuées dans trois grands domaines :

- **Audit et conseil en RH**
Diagnostic de la situation RH des collectivités au travers d'une grille d'audit et réalisation d'un état des lieux de l'emploi, des compétences et de l'organisation du travail. L'audit peut-être suivi d'une prestation de conseil dans les thématiques qui nécessitent un accompagnement (par exemple, aide à la rédaction des fiches de poste, à la révision des dossiers carrière des agents, ou du régime indemnitaire, ...). Ci-contre l'exemple de l'audit réalisé au sein de la commune de DURRENBACH.
- **Aide à la définition d'un schéma de mutualisation pour les Communautés de Communes.**
Les Communautés de Communes devaient présenter un schéma de mutualisation avant le 31 décembre 2015. Le CDG67 a rencontré tous les EPCI du département pour proposer son aide et a accompagné certains d'entre eux à la définition de ce schéma de mutualisation. Elle a pu les aider dans la conduite du projet (animation de groupes de travail, réalisation et exploitation d'un questionnaire aux communes membres) ou encore à la rédaction du schéma en lui-même.
- **Audit RH des projets de communes nouvelles**
Les communes nouvelles sont le regroupement de plusieurs communes en une seule et même commune. En 2015, deux lois ont favorisé leur création et des avantages fiscaux ont été octroyés si la fusion était effective avant le 1^{er} janvier 2016 (délai qui a été prolongé jusqu'au 30 juin 2016). Ainsi, fin 2015, 13 communes Bas-Rhinoises ont fait le choix de se regrouper, donnant naissance à 4 communes nouvelles.

L'audit RH en chiffres →

- 5 audits RH auprès de communes de moins de 20 agents
- 5 accompagnements de projets de fusion de communes nouvelles
- 4 missions d'aide à la définition d'un schéma de mutualisation pour les Communautés de Communes
- 81 entretiens individuels réalisés auprès des agents des collectivités auditées

FOCUS

ACCOMPAGNER LES PROJETS DE COMMUNES NOUVELLES

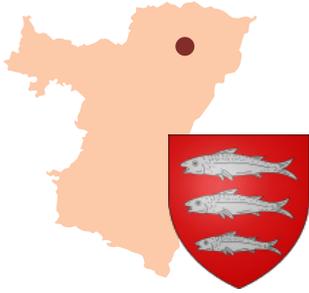
Le Centre de Gestion peut intervenir à chacune des étapes de la création d'une commune nouvelle, selon les besoins des collectivités, avant, pendant ou après la création (comme c'est le cas par exemple de la commune de TRUCHTERSHEIM).

- **Avant le rapprochement :**
Le CDG67 peut réaliser un audit de la situation RH de l'ensemble des communes et pointer les sujets qui nécessiteront un arbitrage.

Exemple de questions soulevées :

- Quel organigramme pour la commune nouvelle ?
- Quel état des lieux du régime indemnitaire des différentes communes ?

Cet audit permet aux élus de disposer de toutes les clés pour prendre des décisions impactant les ressources humaines, avant la création de la commune nouvelle.



DURRENBACH: " Je ne peux que conseiller l'AUDIT RH "

Commune : DURRENBACH

Habitants : 1109

Agents : 7



➔ Damien WEISS, Maire
de DURRENBACH

- **Pendant le rapprochement :** avant passage en Conseil Municipal, le projet de création de commune nouvelle doit être présenté devant le Comité Technique. Le CDG67 aide les communes à constituer leur dossier.
- **Après la création de la commune nouvelle :** le CDG67 accompagne la mise en oeuvre de la commune nouvelle. Il aide la collectivité à créer des règles uniformes et communes et à préparer les dossiers à présenter au Comité Technique.

Par exemple : aide à la définition du régime indemnitaire, aide à la rédaction des fiches de poste, à l'organisation des temps de travail...

En 2016, le CDG67 continue cette prestation et accompagne tous les projets de communes nouvelles connus sur le Bas-Rhin.

Un accompagnement dans la durée, c'est ainsi qu'on pourrait définir la relation qu'a liée la commune de DURRENBACH avec le service audit/RH du CDG67. En effet, leur collaboration a débuté par un audit en ressources humaines en février 2015 pour se finaliser fin 2015 par un audit de la rémunération. Damien WEISS, Maire de DURRENBACH revient sur ce partenariat.

« Lorsque j'ai pris mes fonctions de Maire en avril 2014, je me suis rendu compte que les dossiers carrière des agents comportaient d'importantes lacunes, explique Damien WEISS, Maire de DURRENBACH. J'ai fait appel à la prestation d'audit RH du CDG67, prioritairement pour régler ce problème, puis, au fil de notre collaboration de nouvelles prestations ont été réalisées. »

Sophie GAINNET, l'auditrice RH du Centre de Gestion a démarré l'audit RH de DURRENBACH en février 2015. *« Elle a d'abord effectué un état des lieux de l'existant en se rendant dans nos locaux pour y analyser les dossiers carrière existants. Une fois les pièces manquantes identifiées, elle a reconstitué l'ensemble des dossiers en se basant sur ceux conservés par le Centre de Gestion »,* se souvient le Maire. L'audit a également été l'occasion de créer l'organigramme et de rédiger les fiches de poste de chaque agent, en vue de la préparation des entretiens professionnels. Pour ce faire, l'auditrice a rencontré chaque agent de la collectivité pour bien identifier leurs missions. *« Grâce à ce travail on a pu mettre en place l'entretien professionnel dans de bonnes conditions »,* se félicite le Maire.

Vers l'audit de rémunération

Une fois l'audit RH finalisé, l'auditrice s'attaque à un nouveau chantier, un audit de la rémunération des agents : *« L'objectif de cet audit, n'était pas de toucher au niveau de rémunération des agents mais de rendre les paies réglementairement irréprochables »,* précise M. WEISS. Le Conseil Municipal a délibéré en décembre dernier pour mettre en place ce nouveau régime indemnitaire. *« Les agents l'ont très bien accueilli, se réjouit le Maire, ils n'ont eu aucune perte de salaire mais leur fiche de paie est désormais transparente ».* Pour M. WEISS, ce service est très intéressant pour les petites collectivités qui n'ont pas forcément de connaissances juridiques poussées : *« C'est un appui essentiel, on est conseillé par des experts mais la collectivité reste maître de ses choix, c'est elle qui donne ses directives, qui impulse l'audit ».*

Une prestation de qualité selon le Maire mais qui demande tout de même un investissement : *« Je ne peux que conseiller l'audit RH aux collectivités territoriales. Par contre, une fois la convention signée, la collectivité doit s'engager dans cette démarche ».* Un avis partagé par Sophie GAINNET qui précise que l'audit est un travail collaboratif avec le Maire, mais aussi le secrétaire de Mairie ou le Directeur Général qui doit pouvoir fournir tous les éléments d'information, répondre aux questions, relire les propositions et apporter l'expertise technique et historique.

*Besoin d'un renfort, de remplacer un agent,
ou d'une mission d'expert ?*

Faites appel au service d'intérim du CDG67

Le Centre de Gestion vous proposera des **candidats rapidement disponibles** dans tous les métiers de la Fonction Publique Territoriale.

Il prendra en charge l'ensemble des **tâches administratives** afférentes au recrutement temporaire de ces agents : formalités d'embauche, fiches de paie et attestation Pôle emploi.

EXEMPLES DE PROFILS PROPOSÉS

Administratif : Gestionnaire de paie, Agent d'accueil, Secrétaire de Mairie, Directeur Général des Services...

Technique : Agent polyvalent du bâtiment, des espaces verts...

Social : Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles,...

Culturel : Animateur de loisirs ou de services périscolaires...

Sportif : Éducateur sportif,...



fonction publique territoriale

Contactez le service intérim :
03 67 07 92 04, interim@cdg67.fr





EMPLOI PUBLIC



La commune de SEEBACH au sein de laquelle le CDG67 a effectué des missions de conseil en recrutement



Emploi Public



4 COLLABORATEURS

Le service emploi/recrutement assiste les collectivités et organismes publics affiliés dans leurs besoins en recrutement permanents ou temporaires (intérim) ainsi que dans leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il peut aider les lauréats des concours et les agents en recherche de mobilité à trouver un poste. Il a également un rôle de promotion de l'emploi public envers le grand public et les personnes en situation de handicap. Enfin, il publie toutes les offres d'emploi des collectivités et établissements publics Bas-Rhinois.

TÉMOIGNAGES D'INTÉRIMAIRES

Thomas,
titulaire d'une licence Activités Juridiques

«Le Centre de Gestion a été pour moi un tremplin professionnel. Il m'a permis d'intégrer une première mission de six mois dans le service jeunesse d'une collectivité. À la fin de ma mission, il m'a proposé un contrat de six mois comme assistant d'administration dans une commune de 2000 habitants. Je suis toujours à ce poste où j'ai été reconduit comme contractuel.»

Manon,
titulaire d'une licence Études Territoriales Appliquées

«Après mes études, j'ai effectué deux missions de remplacement de six mois par le biais du service intérim du CDG67. Elles m'ont permis de mettre en pratique mes connaissances, de les approfondir et d'étoffer mon expérience professionnelle. La dernière a été un réel tremplin car j'ai été nommée stagiaire au poste que j'occupais en intérim. Cela m'apporte aujourd'hui une stabilité professionnelle que je n'avais pas depuis plusieurs années. Sans l'aide service intérim du CDG67 je n'aurais pas pu profiter de cette opportunité.»

FOCUS

- Création d'un véritable service dédié à l'emploi public composé d'un chef de service, de deux agents chargés de l'intérim et d'un agent en charge de l'emploi public.
- Consolidation de l'offre du service d'intérim public avec une augmentation significative du nombre de missions effectuées.
- Renforcement des liens avec nos partenaires : Pôle emploi, universités, missions locales,...

2015 en chiffres →

2105 offres publiées sur Cap Territorial | **98** dossiers de candidature traités lors des sélections professionnelles | **15** missions de conseil en recrutement pour des collectivités affiliées | **40** missions d'intérim contre 10 en 2014 | **10** candidats recrutés à l'issue d'une mission proposée par le CDG67 | **19** interventions dans des salons, universités, missions locales



SEEBACH :

De l'audit au recrutement

Ville: SEEBACH
Habitants: 1 760
Agents: 11

Élu lors des dernières élections municipales de 2014, Michel LOM, Maire de SEEBACH, commune de 1800 habitants du nord de l'Alsace a bénéficié de l'accompagnement du CDG67 pour l'optimisation de ses ressources humaines. Un audit, et trois missions de conseil en recrutement plus tard, il revient sur ce partenariat.

➔ Michel LOM, Maire de SEEBACH

« Suite à mon élection en 2014, j'avais le souhait de faire un état des lieux de l'organisation de la mairie. Venant du privé, je manquais d'expérience dans le management public, il me manquait certaines clés pour bien comprendre le fonctionnement de l'administration. J'ai contacté le Centre de Gestion, qui avait communiqué sur sa nouvelle prestation d'audit et de conseil en organisation », explique M. LOM.



Michaël THOMAS, Directeur Général Adjoint du Centre de Gestion réalise cette prestation. Il se rend à plusieurs reprises dans la collectivité pour effectuer un état des lieux des ressources humaines dans la collectivité. Au programme: analyse de l'organigramme, des missions des divers agents et de leur masse de travail, rencontre avec les interlocuteurs. *« L'objectif de cet audit était de détecter les points à améliorer dans l'organisation. Le Centre de Gestion a une très bonne connaissance du territoire, cela permet de comparer à structure équivalente les moyens mis en œuvre », ajoute Monsieur le Maire. Ce travail a également permis à la mairie de SEEBACH d'être bien préparée à la réalisation des entretiens professionnels: « grâce à l'audit, on avait déjà un organigramme bien établi et des fiches de poste définies. Le CDG67 nous a apporté son expertise locale, sa connaissance des métiers de la Fonction Publique Territoriale et son regard extérieur. Leurs prestations sont vraiment adaptées aux petites collectivités comme la nôtre, qui n'ont pas forcément les connaissances juridiques et les compétences en interne ».*

De l'audit au recrutement

L'audit a permis de faire apparaître des besoins en recrutement: un Secrétaire Général et un adjoint technique polyvalent. Là aussi, le Maire de SEEBACH a fait appel à l'expertise du CDG67. *« Le Centre de Gestion a réalisé une sélection de profils pour ces postes, puis m'a accompagné lors de la réalisation des entretiens. »* Un suivi personnalisé qu'apprécie également les candidats, comme l'explique M. STUDER, Secrétaire Général recruté à la mairie de SEEBACH avec l'aide du CDG67: *« quand j'ai postulé à l'offre de Secrétaire Général à la mairie de SEEBACH, le CDG67 a été à mon écoute pour s'assurer que mon profil était en adéquation avec le poste mais aussi qu'il corresponde bien à mes attentes ».*

Pour M. STUDER, le partenariat avec le CDG67 se décline désormais au jour le jour: *« je contacte les services du CDG67 lorsque j'ai des questions liées à la gestion des ressources humaines. J'ai ainsi été en contact avec les services carrières, documentation et paie du CDG67. On a également souscrit à leur service de médecine préventive et de groupement de commandes pour le document unique ».* Le CDG67 a enfin été sollicité par la commune pour le remplacement d'un agent en congé maladie longue durée en intérim.

“ Le CDG67 nous a apporté son expertise locale, sa connaissance des métiers de la Fonction Publique Territoriale et son regard extérieur. ”



Archivistes Itinérants



5 COLLABORATEURS

Pour les collectivités et établissements publics ne possédant pas de service d'archives, le CDG67 met à la disposition des employeurs locaux des archivistes itinérants pour réaliser le traitement des archives administratives et historiques, ainsi que le récollement légal et obligatoire post-élections.

Au-delà de ses missions habituelles, l'année 2015 du service des archivistes itinérants s'est ancrée d'une part, dans le développement des missions de gestion des dossiers actifs dits dossiers d'activité, et d'autre part dans la continuation du projet d'archivage électronique, deux tendances amorcées en 2014 et qui se sont confirmées en 2015.

2015 en chiffres →

700 jours d'intervention en collectivités | **100** collectivités et établissements ont vu intervenir le service des archivistes itinérants | **1,802** kilomètres d'archives classées, contre **1,479** kilomètres en 2014 soit le volume le plus élevé depuis la création du service en 1992 | **649** mètres d'archives éliminés et **51** autorisations de destructions demandées aux Archives départementales pour le compte du service | **54** personnes formées au cours de **18** jours de formation organisées dans les collectivités (en 2014 : 19 personnes)

FOCUS



- Montage et animation d'un atelier sur la lecture des écritures gothiques allemandes et d'une exposition sur l'école fin du XIX^{ème} siècle en collaboration avec la médiathèque de BRUMATH (voir photo ci-contre).
- Animation de séminaires à destination des élus sur les archives de leur structure.
- Redéfinition avec les Archives départementales des modalités de dépôt des archives communales.
- Déménagement des archives du Centre de Gestion dans les locaux loués à la ville de SOUFELWEYERSHEIM.
- Poursuite de la définition du projet d'archivage électronique.





Scherwiller : une réflexion globale sur les archives

Ville : SCHERWILLER

Habitant : 3 197

Agents : 20

La commune de SCHERWILLER a fait appel au Centre de Gestion pour réaménager ses archives communales. Un travail de fond qui a intégré le choix d'un nouveau local d'archivage, le traitement et le tri des archives, la formation des correspondants et le suivi des archives. Véronique KALT, Directrice Générale des Services de la commune revient sur ce projet.

Comment est né le projet de réorganisation des archives communales ?

La réflexion sur les archives communales est d'abord née d'une problématique de sécurité. Les archives communales étaient stockées depuis 2001 dans un bâtiment vétuste de la commune qui ne répondait pas aux normes de sécurité. Lorsque l'on a mis en place notre document unique de prévention des risques avec l'aide du Centre de Gestion, le problème de l'accès à ce local a été pointé du doigt. Et au-delà des aspects de sécurité, ce lieu de stockage présentait des risques pour la conservation des archives du fait de son humidité et de ses problèmes d'infiltration. C'est ainsi que nous avons demandé au service d'archivage du CDG67 d'élaborer un état des lieux des archives communales ainsi que des préconisations pour améliorer leur conservation.

Comment s'est déroulée l'intervention de l'archiviste du CDG67 et en avez-vous été satisfait ?

Une archiviste nous a tout d'abord accompagnés dans notre réflexion pour trouver un nouveau local d'archives. Différents scénarii ont été étudiés avec des visites des sites par l'archiviste. Une fois le choix acté, elle nous a aidés à le mettre en conformité.

Elle s'est ensuite attelée au classement et à l'élimination des archives avant leur transfert dans le nouveau local. Ce travail a été réalisé en partenariat avec les agents qui réalisaient un pré-tri. L'archiviste les orientait sur ce qui pouvait être gardé et ce qui devait être jeté.

Une dernière étape a consisté en la formation du personnel avec un rappel réglementaire et l'explication des consignes de mise en œuvre du dispositif au quotidien. Des correspondants archives ont été nommés ainsi qu'un agent chargé du transfert des documents.

Votre commune va-t-elle valoriser les archives historiques d'une certaine façon ?

La section patrimoine de notre maison des jeunes et de la culture travaille à l'élaboration d'un ouvrage sur la vie économique de SCHERWILLER, du XVIII^e siècle aux années 1960. Le nouveau classement des archives leur a permis d'avancer dans leur démarche.

Comment va être effectué le suivi de ces archives ?

Les élus ont fait le choix de confier cette mission au Centre de Gestion. Une archiviste effectuera une mission de suivi de six jours tous les deux ans.

Cette réorganisation des archives facilite-t-elle votre travail à court, moyen ou long terme ?

Oui, c'est un vrai plaisir au quotidien. On retrouve très facilement les dossiers, on peut renseigner efficacement les administrés qui recherchent un document. D'ailleurs, depuis ce changement ils sont plus nombreux à nous effectuer des demandes. En parallèle, nous avons réorganisé les fichiers informatiques des services que nous avons reclassés en nous inspirant de l'arborescence du plan de classement.

/ AVANT



/ APRÈS





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 Grand-Est avec les 18 CDG membres et certains concours et examens de catégorie B avec 10 CDG de l'Interrégion.

/ CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS ORGANISÉS EN 2015 PAR LE CDG67:

- Examen d'adjoint administratif 1^{re} classe.
- Concours d'ingénieur.
- Examen professionnel de technicien principal de 1^{re} classe.
- Examen professionnel de technicien principal de 2^e classe (avancement de grade).
- Examen professionnel de technicien principal de 2^e classe (promotion interne).
- Concours d'auxiliaire de soins de 1^{re} classe.
- Concours d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles de 1^{re} classe.
- Concours d'adjoint d'animation de 1^{re} classe.
- Concours d'adjoint du patrimoine de 1^{re} classe.

FOCUS



- L'interrégion Grand Est, composée des 18 CDG d'Alsace, Lorraine, Champagne-Ardenne, Franche Comté et Bourgogne coordonne les opérations concours et examens de catégories A des 18 CDG et ceux de catégories B pour 10 CDG conventionnés. L'organisation des concours et examens est répartie entre les CDG de l'Interrégion et les centres d'examen, répartis sur tout le territoire, pour une organisation la plus efficace possible. En 2015, 8 concours et examens de catégorie A ont été coordonnés par l'interrégion et 10 concours de catégorie B.
- En 2015, Le CDG67 a organisé pour le compte de l'interrégion le concours de catégorie A d'Ingénieur territorial.

2015 en chiffres →

4 examens professionnels et **5** concours organisés en 2015 par le CDG67 | **258** intervenants mobilisés
2138 dossiers déposés | **488** lauréats

SANTÉ ET PRÉVENTION DES RISQUES



La ville d'OBERNAI au sein de laquelle
l'ergonome du CDG67 a effectué une mission



Protection Sociale Handicap



6 COLLABORATEURS

/ HANDICAP

Le service Protection Sociale - Handicap est chargé de mettre en œuvre le plan d'actions inscrit dans la convention de partenariat signée entre le CDG67 et le FIPHP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) en vue de développer une politique durable d'emploi, d'insertion et d'intégration des personnes handicapées dans les collectivités territoriales et établissements publics affiliés. Il accompagne les collectivités affiliées sur toutes les problématiques relatives aux situations d'inaptitude de leurs agents et facilite l'intégration professionnelle du personnel handicapé. Il informe et aide également les personnes handicapées désireuses d'intégrer la Fonction Publique Territoriale.

FOCUS

- Le taux d'emploi de travailleurs handicapés dans les collectivités et établissements publics affiliés au CDG67 est passé de 4.79% en 2014 à 5.12% en 2015
- Le CDG67 a mis en œuvre et piloté l'enquête Handitorial destinée à alimenter l'Observatoire national du handicap et de l'inaptitude dans la Fonction Publique Territoriale. 149 collectivités y ont répondu.

Le CDG67 a accueilli deux personnes en situation de Handicap

En novembre 2015, les équipes du CDG67 ont participé à l'opération "Un jour, un métier en action", en accueillant deux personnes en situation de handicap. L'objectif? Leur permettre de s'immerger une journée dans un métier de la Fonction Publique Territoriale.

Samia Martha a été accueillie par le service communication du CDG67: "J'ai tout de suite été placée dans le vif du sujet en participant à une réunion d'équipe durant laquelle, plusieurs projets du service ont été abordés. Puis la chargée de communication m'a montré différentes tâches qu'elle effectue régulièrement comme la mise à jour du site Internet. On m'a ensuite donné des petits travaux de communication à effectuer: un article à rédiger, des documents à mettre à jour,... Cette journée m'a permis de découvrir la réalité du métier que je souhaite exercer et m'a confortée dans mon choix. C'est aussi l'occasion de se familiariser avec la Fonction Publique Territoriale". Cette opération a été relayée aux collectivités affiliées au CDG67, 9 personnes ont été accueillies dans les collectivités Bas-Rhinoises volontaires.

2015 en chiffres →

33 ateliers de présentation de la Fonction Publique Territoriale organisés pour informer 110 demandeurs d'emploi handicapés sur les modalités de recrutement aux différents métiers | **33** travailleurs handicapés recrutés dans les collectivités dans le cadre de 71 contrats de travail | Visite sur site de **29** collectivités sur les questions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés | Organisation de **4** réunions pour sensibiliser **50** agents à l'accueil et au travail avec des personnes en situation de handicap



/ PROTECTION SOCIALE / RECLASSEMENT

Le CDG67 répond aux interrogations des collectivités et établissements publics affiliés sur la protection sociale statutaire (congés de maladie, inaptitude physique, reclassement professionnel, maintien dans l'emploi,...). Il réalise des études juridiques sur les scénarii possibles de maintien dans l'emploi, de reclassement et de façon générale de gestion des procédures applicables aux cas d'indisponibilité physique rencontrés.

2015 en chiffres

51 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.

15 rapports de recommandations ergonomiques sur les solutions à mettre en oeuvre pour maintenir les agents reconnus inaptes dans leur emploi.

/ COMITÉ MÉDICAL / COMMISSION DE RÉFORME

Le CDG67 assure le secrétariat de ces deux instances 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.

PERSPECTIVES 2016

- Participer au déploiement du logiciel AGIRHE pour la gestion et le suivi des dossiers instruits par le secrétariat du Comité Médical et de la Commission de Réforme pour les collectivités non-affiliées au Centre de Gestion.
- À compter du 1^{er} janvier 2016, assurer la gestion et le suivi des dossiers ainsi que l'accompagnement juridique des collectivités non-affiliées au Centre de Gestion.

FOCUS

- 5 collectivités parmi les collectivités territoriales non affiliées au CDG67 ont choisi d'adhérer au socle commun de compétences du CDG67 pour la mise en oeuvre du secrétariat du Comité Médical et de la Commission de Réforme: l'Eurométropole de Strasbourg, la Communauté de Communes de la région de Haguenau, le Conseil Départemental, le Conseil Régional et le SDEA.
- Une nouvelle collaboratrice a été embauchée pour réaliser le suivi de leurs dossiers.



2015 en chiffres →

566 dossiers de saisine du Comité Médical

144 dossiers de saisine de la Commission de Réforme

Prévenir les risques auditifs à l'école de musique d'Obernai



Ville: OBERNAI
Habitant: 11524
Agents: 188

➔ À gauche Philippe BOEHLER, DRH d'OBERNAI, à droite Lionel HAAS, Directeur de l'école de musique.



On le sait, être exposé au bruit est un risque professionnel courant en collectivité. Face à cette problématique, on imagine des agents techniques utilisant des machines bruyantes, ou des agents travaillant sur des chaînes mécaniques. À OBERNAI, c'est pour un tout autre public que l'ergonome du CDG67 est intervenue : les professeurs de musique ! Rencontre avec Philippe BOEHLER, DRH d'OBERNAI, et Lionel HAAS, Directeur de l'école de musique de la ville.

Avec 26 professeurs, l'école de musique d'OBERNAI est une grande structure qui a la particularité d'avoir la majorité de ses professeurs à temps plein au sein de la collectivité. Ils sont ainsi plus sensibles aux conditions de travail que des professeurs vacataires qui ne sont là que quelques heures par semaine. « *La question de l'exposition au bruit est apparue en 2013, précise M. BOEHLER, DRH de la collectivité. Un professeur de musique a signalé à la direction les risques qu'encourrait son audition en étant exposé de manière prolongée à de fortes fréquences sonores.* » En parallèle, des professeurs se plaignaient d'un problème d'éclairage trop puissant qui suscitait des migraines. Face à ces demandes, la collectivité a d'abord contacté le service prévention des risques du CDG67 qui lui a conseillé d'effectuer une demande de subvention auprès du Fonds national de prévention de la CNRACL. « *Ce fonds rembourse le temps consacré par les agents de la collectivité à travailler sur la démarche de prévention. Le montant accordé nous a permis de couvrir l'intervention de l'ergonome du CDG* », précise M. BOEHLER.

Une fois la demande de subvention actée, la commune d'OBERNAI a fait intervenir, Honorine JOUVIN, l'ergonome du CDG67 pour réaliser un diagnostic des situations de travail au 1^{er} trimestre 2015. « *Elle s'est rendue sur site et a rencontré les différents professeurs qui avaient signalé des problèmes de bruit ou d'éclairage, décrit M. HAAS directeur de l'école de musique. Elle a effectué des mesures de bruit et de lumière avec des appareils spécialisés. Elle a également analysé l'organisation des cours pour éviter que les séances les plus bruyantes soient rassemblées sur une journée.* »

Des préconisations concrètes

Après 5 jours d'intervention étalés sur 2014 et 2015, l'ergonome a remis ses préconisations en avril 2015. Elle a identifié que certains agents, fortement exposés au bruit devaient se munir de bouchons auditifs et nous a conseillés sur le type de matériel à faire fabriquer. Du côté de la luminosité, elle a proposé des améliorations d'éclairage pour les salles. Enfin, elle a suggéré des réajustements dans l'organisation des cours. « *C'est intéressant d'avoir l'avis d'un professionnel extérieur sur les questions de bien-être au travail, explique le DRH. Cela permet d'éviter d'être dans l'interprétation subjective et d'avoir des éléments concrets pour trancher sur ces questions. Et bien sûr, ça reste des préconisations, la collectivité est libre de les mettre en œuvre.* »

Les professeurs qui ont bénéficié de bouchons sont très satisfaits : « *avant cet équipement, j'avais des bourdonnements dans les oreilles après les longues journées de travail, se souvient Catherine BARONDEAU, professeur de flûte traversière. Depuis que j'ai les bouchons, ils n'apparaissent plus et je ressens moins de fatigue générale. Ils sont vraiment adaptés à la pratique musicale, je les mets pour tous les cours, sans exception.* »

➔ Catherine BARONDEAU, professeur de flûte traversière





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.

INTERVIEW

Gaëtane Laroche, infirmière au Centre de Gestion

Les infirmières interviennent, en renfort des médecins pour effectuer les entretiens infirmiers. « Nous rencontrons des agents des collectivités territoriales qui ont déjà été vus par un médecin et effectuons un suivi. Pour ce faire, nous réalisons un entretien infirmier auprès des agents et relevons les constantes nécessaires à la prévention le cas échéant », décrit Gaëtane Laroche, infirmière de santé au travail. En fonction des résultats de cet entretien, le médecin de prévention peut effectuer une visite médicale poussée. « L'objectif est d'améliorer le suivi médical des agents, pour pouvoir mieux identifier les situations à risques. »

FOCUS

En 2015, le Centre de Gestion a recruté deux infirmières pour renforcer le service de médecine préventive.



Une démarche globale de prévention des risques psychosociaux

Autre objectif de ces embauches, la prévention des risques psychosociaux: « L'entretien infirmier est un temps d'écoute, ajoute l'infirmière, nous consacrons une demi-heure aux agents, cela permet d'instaurer un dialogue, ce qui est indispensable pour identifier d'éventuels risques psychosociaux. » Les infirmières ont ainsi une vision globale de l'étendue des risques psychosociaux sur le territoire. En partenariat avec les médecins et les différents services du CDG, des actions de prévention et de sensibilisation seront organisées en 2016 sur cette thématique auprès des collectivités.

2015 en chiffres →

4673 agents convoqués | **4215** agents examinés | **2017** visites périodiques | **788** visites d'embauche
1582 entretiens infirmiers réalisés



Prévention des risques professionnels



4 COLLABORATEURS

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, en axant fortement son action dans la prévention des risques professionnels. Par ailleurs, il aide les employeurs locaux à réaliser le Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels (DUER) et réalise des missions d'inspection. Il dispense des conseils en ergonomie auprès des collectivités pour limiter les risques sur la santé et améliorer la sécurité.

FOCUS

Strasbourg.eu
eurométropole



- Signature d'une convention avec l'Eurométropole de STRASBOURG et la Communauté de Communes de la Région de Haguenau pour la mise à disposition de l'Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI).
- Intervention de l'ergonome du CDG67 à l'Eurométropole.
- Organisation de formations pour les membres des CHSCT.
- Lancement d'un groupement de commandes pour accompagner les collectivités dans la réalisation de diagnostics et de plans de prévention des risques psychosociaux.
- Rédaction d'un livret d'accueil et d'un guide de recommandations à destination des Établissements d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes (EHPAD).
- Lancement du groupement de commandes pour la réalisation des documents uniques de 138 collectivités ou établissements publics.

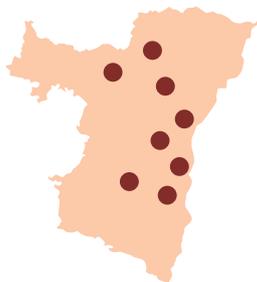
PERSPECTIVES 2016

Pour l'année 2016, le marché public relatif à la réalisation des diagnostics ainsi que des plans de prévention sur les risques psychosociaux sera lancé. Des formations seront à nouveau proposées à l'ensemble des assistants de prévention.

2015 en chiffres →

12 mises à jour des documents uniques | **200** membres du CHSCT formés | **5** inspections réalisées
135 déclarations d'accidents de travail traitées | **25** réunions, colloques, groupes de travail organisés et animés

//SANTÉ ET PRÉVENTION//



Hoenheim
Molsheim
Reichshoffen
Brumath
Bouxwiller
Eschau
Erstein
Schiltigheim

8 sessions de formation organisées dans tout le Bas-Rhin



Formation des membres des CHSCT

Le CDG67 a organisé de septembre 2015 à mars 2016 des formations pour les membres du CHSCT élus en décembre 2014. En effet, le décret n° 2012-170 du 3 février 2012 imposait une formation de 5 jours, renouvelable tous les 4 ans aux élus du CHSCT. Près de 200 personnes ont bénéficié de ces formations.

Une application concrète sur le terrain

Le dernier jour de formation, les membres de CHSCT appliquent sur le terrain ce qu'ils ont appris au cours de la formation. Ils réalisent une visite d'un site, le plus souvent un atelier technique dans lequel ils doivent identifier les bonnes et mauvaises pratiques. Après la visite, ils échangent avec le formateur sur les risques qu'ils ont identifiés. Cette visite de terrain est également l'occasion de puiser des idées d'organisation, de bonnes pratiques ou de rangement à appliquer dans sa propre collectivité.



Des membres de CHSCT ont visité les ateliers techniques d'ERSTEIN pour y identifier les bonnes et mauvaises pratiques en matière de sécurité.

TÉMOIGNAGES

Didier DUPUIS, membre du CHSCT du SELECTOM

Cette formation est intéressante, car en tant que membre du CHSCT, on a beaucoup d'informations à maîtriser surtout dans les Syndicats de Traitement des Ordures Ménagères où les risques liés à la collecte sont importants. J'ai particulièrement apprécié les cas pratiques.

Christelle LITZELMANN, membre du CHSCT de la mairie de WASSELONNE

Avant cette formation je n'avais que des notions très floues du rôle du membre du CHSCT. J'ai appris beaucoup de choses, notamment sur les missions des assistants de prévention et des agents chargés de la fonction d'inspection. J'ai apprécié qu'on puisse poser des questions sur des cas concrets, cela m'a permis d'avoir des réponses sur certaines de mes situations de travail.





Ressources internes

/AU 31 DÉCEMBRE 2015, LES SERVICES DU CDG67 COMPTAIENT **59 AGENTS** REPRÉSENTANT **57,3 ETP** (ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN)

/ACCUEIL



1 COLLABORATEUR

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

2015 en chiffres →

53 403 courriers enregistrés | **82 591** appels reçus, un taux de réponse de 89.29%

/ INFORMATIQUE



2 COLLABORATEURS

Le service informatique assiste les collectivités dans l'utilisation des outils mis à leur disposition (AGIRHE, logiciel de paie, sites Internet et Extranet). 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.

2015 en chiffres →

254 639 visiteurs uniques sur l'année pour le site Internet | **23 996** visiteurs uniques sur l'année pour le site Extranet | **49** sondages envoyés via la nouvelle application

FOCUS

En 2015, le service informatique a développé un logiciel de gestion des entretiens professionnels (voir page 6-7). Il a également créé un applicatif permettant de réaliser des sondages en ligne. Pour plus de sécurité, les différents logiciels mis à disposition des collectivités ainsi que leurs données sont stockés en interne.

/ COMMUNICATION



1 COLLABORATEUR

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. En 2015, le Centre de Gestion a embauché une chargée de communication à temps plein ainsi qu'un apprenti graphiste.

2015 en chiffres →

8 newsletters publiées | 26 articles d'information statutaire diffusés via la newsletter | 3 guides pratiques réalisés | 39 opérations d'envoi de mailings à toutes les collectivités territoriales affiliées

site internet | extranet Mars 2016

CDG 67 La Newsletter du Centre de Gestion

fonction publique territoriale

L'agenda du Centre de Gestion
Prochains concours et examens :

Inscriptions à venir :

Retrait des dossiers du : 08/03/2016 au 06/04/2016

Date limite d'inscription le 14/04/2016.

- Examen de rédacteur principal de 1^{ère} classe (avancement de grade) et 2^{ème} classe avancement de grade et promotion interne (organisé par le CDG89).

- Concours d'agent social éducatif.

Spécialité assistant de service social (organisé par le CDG68)

Spécialité conseil en économie sociale et familiale (organisé par le CDG25)

Spécialité éducation spécialisée (organisé par le CDG25)

Examen d'agent social de 1^{ère} classe (organisé par le CDG57)

L'actualité du Centre de Gestion

Prochains réunions des CAP

- Les prochaines réunions des Commissions Administratives Paritaires (C.A.P.) de catégories A, B et C se dérouleront le jeudi 28 avril 2016. Les dossiers à inscrire à l'ordre du jour sont impérativement à transmettre pour le **mercredi 6 avril 2016 au plus tard**.

Calcul des cotisations employeur sur les garanties santé/prévoyance

Si votre collectivité adhère à la convention de participation santé/prévoyance proposée par le CDG, vous devez nous communiquer le nombre d'agents et la masse réelle d'agents ayant souscrit à cette couverture au 31 décembre 2015. Ces informations nous permettront de calculer le montant de votre cotisation 2015 au titre des frais de gestion du CDG. Un courrier avec coupon/réponse vous sera envoyé prochainement.

Entretien professionnel - Nouvelles dates de formation des évaluateurs

De nouvelles dates de formation des évaluateurs à l'entretien professionnel ont été programmées par le CNFPT. Pour vous y inscrire, connectez-vous sur votre espace personnel CNFPT, allez dans le menu inscriptions > formations intra et union et utilisez le code B3015.

Capture d'écran de l'espace personnel du CNFPT ->

ACT

ACCUEIL INFO MES INSCRIPTIONS MES AGENTS MES OUT

Formation inter-collectivité

Formation Intra / Union

Préinscriptions

Importer des inscriptions

Exporter l'offre Intra / Union

PRÉPAJ

Les pré-inscript

Actualités Statutaires

RÉMUNÉRATION - Le RISFSEEP

Le RIFSEEP 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. Les CDG a organisé fin février/début mars, des réunions d'information sur l'ensemble du Bas-Rhin. Des attestations de présence seront envoyées à tous les participants. Retrouvez tous les documents diffusés lors de ces réunions sur [notre page dédiée au RIFSEEP sur notre site Extranet](#).
- [Consulter notre frise récapitulative des grandes étapes à respecter pour la mettre en œuvre](#)

conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2^{ème} classe, avancement de grade (organisé par le CIG grande couronne.)

Pour les autres concours et examens, vous pouvez consulter le calendrier des concours et examens ([cliquer ici](#)).

ACCÈS DIRECTS ▶

- AGRHE
- Site internet du CDG67

Le RIFSEEP

[posés lors des réunions](#)
- [Consulter le guide de l'ANCDG sur la mise en œuvre du RIFSEEP](#)

CARRIÈRES - Scission du cadre d'emplois des ingénieurs

Neuf décrets publiés au Journal officiel du 27 février 2016 et deux arrêtés publiés au Journal officiel du 4 mars 2016 scindent le cadre d'emplois actuel des ingénieurs territoriaux. Deux cadres d'emplois distincts existent désormais (applicable depuis le 1^{er} mars 2016) :

- le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux composé de trois grades : ingénieur, ingénieur principal et ingénieur hors classe ;
- le cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux composé de trois grades : ingénieur en chef, ingénieur en chef hors classe et ingénieur général.

Les ingénieurs seront reclassés dans le cadre d'emploi correspondant en fonction de leur grade, de leur échelon et leur ancienneté dans l'échelon. Pour les agents concernés, le Centre de Gestion éditera les nouveaux arrêtés qui seront disponibles via AGIRHE.

[Consulter les nouvelles grilles indiciaires.](#)

RETRAITE - Des documents d'information pour vos agents

En 2016, les agents nés en 1951, 1956 et 1961 seront destinataires d'une [estimation indicative globale \(EIG\)](#) et les agents nés en 1966, 1971, 1976 et 1981 d'un [relevé individuel de situation \(RIS\)](#). Pour que les documents envoyés aux agents soient complets, pensez à vérifier et compléter, si nécessaire, les données carrières de vos agents sur l'espace personnalisé du site de la CNRA. [En savoir plus](#)

TÉLÉTRAVAIL - Le décret est paru

Un décret réglementant le télétravail dans la Fonction Publique Territoriale est paru le 11 février 2016. Il détermine ses conditions d'exercice : nombre de jours pouvant être exercés en télétravail, nécessité d'une demande de l'agent, durée de l'autorisation, ...
[Consulter la référence juridique.](#)
[Consulter la synthèse du CDG sur le télétravail](#)

STATUT - Où est le projet de loi déontologie ?

Le [projet de loi déontologie](#), qui apporte des modifications au statut général de la Fonction Publique est encore en discussion. La frise chronologique ci-dessous récapitule les différentes étapes des débats autour du projet (cliquez sur l'image pour l'agrandir.)

/ LES GROUPEMENTS DE COMMANDES DES CONTRATS D'ASSURANCE



1 COLLABORATEUR

FOCUS

- Mise en place du nouveau contrat groupe d'assurance statutaire et lancement du marché.
- Organisation de réunions d'information sur le contrat groupe d'assurance statutaire les 14 et 15 septembre et les 24 et 25 mars 2015.

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.

2015 en chiffres →

375 collectivités ont donné mandat au Centre de Gestion pour l'assurance statutaire | 376 collectivités adhérant au contrat de prévoyance | 324 collectivités adhérant au contrat d'assurance santé



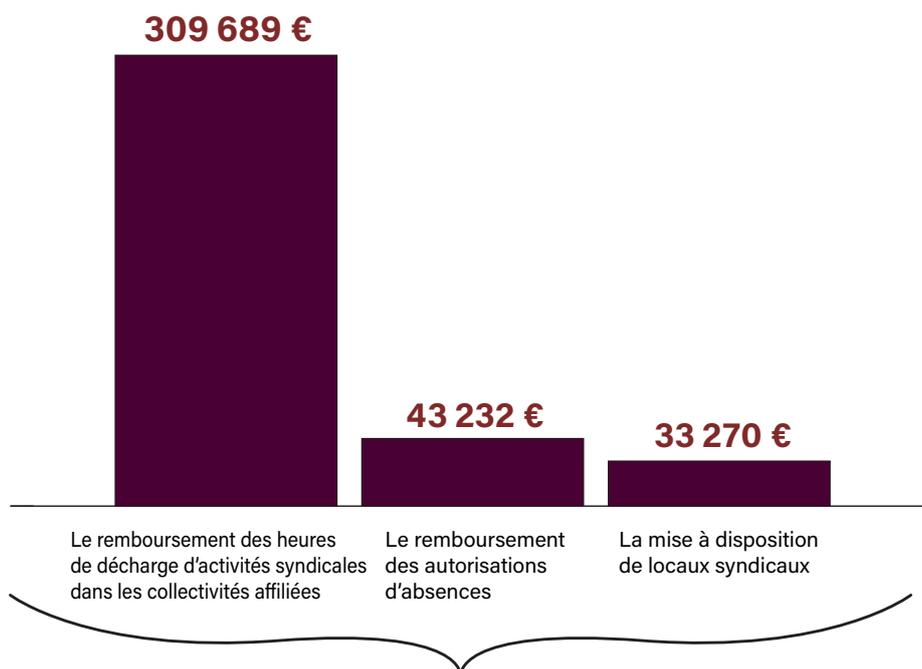
Droit Syndical

/ 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 pour raisons 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 2015, **21 % 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 représente ces heures. Il est calculé au prorata de la rémunération des agents concernés et inclut les charges patronales. En 2015, cela a représenté **12743 heures** soit **309 689 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 ayant leur propre Comité Technique (moins de 50 agents). Cela a représenté **43 232 euros** en 2015.
- 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 **33 270 euros** en 2015.



= **386 191 €** soit **21%** des cotisations versées au CDG par les collectivités affiliées en 2015

COLLECTIVITÉS AFFILIÉES AU CDG67

516 COMMUNES

ACHENHEIM ; ADAMSWILLER ; ALBE ; ALTECKENDORF ; ALTENHEIM ; ALTORF ; ALTWILLER ; ANDLAU ; ARTOLSHEIM ; ASCHBACH ; ASSWILLER ; AUENHEIM ; AVOLSHEIM ; BAERENDORF ; BALBRONN ; BALDENHEIM ; BAREMBACH ; BARR ; BASSEMBERG ; BATZENDORF ; BEINHEIM ; BELLEFOSSE ; BELMONT ; BENFELD ; BERG ; BERGBIETEN ; BERNARDSWILLER ; BERNARDVILLE ; BERNOLSHHEIM ; BERSTETT ; BERSTHEIM ; BETSCHDORF ; BETTWILLER ; BIBLISHEIM ; BIETLENHEIM ; BILWISHEIM ; BINDERNHEIM ; BISCHHEIM ; BISCHHOLTZ ; BISCHOFFSHEIM ; BISCHWILLER ; BISSERT ; BITSCHHOFFEN ; BLAESHEIM ; BLANCHERUPT ; BLIENSCHWILLER ; BOERSCH ; BOESENBIENSEN ; BOLSENHEIM ; BOOFZHEIM ; BOOTZHEIM ; BOSSSELSHAUSEN ; BOSENDORF ; BOURG BRUCHE ; BOURGHEIM ; BOUXWILLER ; BREITENAU ; BREITENBACH ; BREUSCHWICKERSHEIM ; BRUMATH ; BUHL ; BURBACH ; BUST ; BUSWILLER ; BUTTEN ; CHATENOIS ; CLEEBOURG ; CLIMBACH ; COLROY-LA-ROCHE ; COSSWILLER ; CRASTATT ; CROETTZWILLER ; 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 ; DOSSENHEIM-KOCHERSBERG ; DOSSENHEIM-SUR-ZINSEL ; DRACHENBRONN-BIRLENBACH ; DRULINGEN ; DRUSENHEIM ; DUNTZENHEIM ; DUPPIGHEIM ; DURNINGEN ; DURRENBACH ; DURSTEL ; DUTTLENHEIM ; 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 ; FEIGERSHEIM ; ERSTEIN ; FEGERSHEIM ; FESSENHEIM-LE-BAS ; FLEXBOURG ; FORSTFELD ; FORSTHEIM ; FORT-LOUIS ; FOUCHY ; FOUDAY ; FRIEDOLSHEIM ; FRIESHEIM ; FROESCHWILLER ; FROHMUHL ; FURCHHAUSEN ; FURDENHEIM ; GAMBSHEIM ; GEISPOLSHHEIM ; GEISWILLER ; GERSTHEIM ; GERTWILLER ; GEUDERTHEIM ; GOERLINGEN ; GOERSDORF ; GOTTENHOUSE ; GOTTESHEIM ; GOUGENHEIM ; GOXWILLER ; GRANDFONTAINE ; GRASSENDORF ; GREDELBRUCH ; GRESSWILLER ; GRIES ; GRIESHEIM-PRES-MOLSHEIM ; GRIESHEIM-SUR-SOUFFEL ; GUMBRECHTSHOFFEN ; GUNDERSHOFFEN ; GUNGWILLER ; GUNSTETT ; HAEGEN ; HANDSCHUHEIM ; HANGENBIETEN ; HARSKIRCHEN ; HATTEN ; HATTMATT ; HEGENEY ; HEIDOLSHEIM ; HEILINGENBERG ; HEILIGENSTEIN ; HENGWILLER ; HERBITZHEIM ; HERBSHEIM ; HERRLISHEIM ; HESSENHEIM ; HILSENHEIM ; HINDISHEIM ; HINSBOURG ; HINSINGEN ; HIPSHEIM ; HIRSCHLAND ; HOCHFELDEN ; HOCHSTETT ; HOENHEIM ; HOERDT ; HOFFEN ; HOHENGOEFT ; HOHFRAKENHEIM ; HOHWALD ; HOLTZHEIM ; HUNSPACH ; HURTINGHEIM ; HUTTENDORF ; HUTTENHEIM ; ICHTRATZHEIM ; ILLKIRCH GRAFFENSTADEN ; INGENHEIM ; INGOLSHEIM ; INGWILLER ; INNENHEIM ; ISSENHAUSEN ; ITTENHEIM ; ITTERSWILLER ; JETTERSWILLER ; KALTENHOUSE ; KAUFFENHEIM ; KEFFENACH ; KERTZFELD ; KESKASTEL ; KESSELDORF ; KIENHEIM ; KILSTETT ; KINDWILLER ; KINTZHEIM ; KIRCHHEIM ; KIRRBACH ; KIRRBURG ; KIRRWILLER ; KLEINGOEFT ; KNOERSHEIM ; KOGENHEIM ; KOLBSHEIM ; KRAUTERERSHEIM ; 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 ; MAISONGOUTTE ; MARCKOLSHEIM ; MARLENHEIM ; MARMOUTIER ; MATZENHEIM ; MEISTRATZHEIM ; MELSHEIM ; MEMMELSHOFFEN ; MENCHHOFFEN ; MERKWILLER-PECHELBRONN ; MERTZWILLER ; MIETESHEIM ; MINVERSHEIM ; MITTELBERGHEIM ; MITTELHAUSENBERG ; MITTELSCHAEFFOLSHEIM ; MOLLKIRCH ; MOLSHEIM ; MOMMENHEIM ; MONSWILLER ; MORSBRONN-LES-BAINS ; MORCHWILLER ; MOTHERN ; MUHLBACH-SUR-BRUCHE ; MULHAUSEN ; MUNCHHAUSEN ; MUNDOLSHEIM ; MUSSIG ; MUTTERSCHOLTZ ; MUTZENHOUSE ; MUTZIG ; NATZWILLER ; NEEWILLER-PRES-LAUTERBOURG ; NEUBOIS ; NEUGARTHEIM-ITLENHEIM ; NEUHAUESEL ; NEUVE-EGLISE ; NEUVILLER-LA-ROCHE ; NEUWILLER-LES-SAVERNE ; NIEDERBRONN-LES-BAINS ; NIEDERHASLACH ; NIEDERHAUSENBERG ; NIEDERLAUTERBACH ; NIEDERMODERN ; NIEDERNAI ; NIEDERROEDERN ; NIEDERSCHAEFFOLSHEIM ; NIEDERSOULTZBACH ; NIEDERSTEINBACH ; NORDHEIM ; NORDHOUSE ; NOTHALTEN ; OBENHEIM ; OBERBRONN ; OBERDORF-SPACHBACH ; OBERHASLACH ; OBERHAUSENBERG ; OBERHOFFEN-LES-WISSEMBOURG ; OBERHOFFEN-SUR-MODER ; OBERLAUTERBACH ; OBERMODERN/ZUTENDORF ; OBERNAI ; OBERROEDERN ; OBERSCHAEFFOLSHEIM ; OBERSOULTZBACH ; OBERSTEINBACH ; ODRATZHEIM ; OERMINGEN ; OFFENDORF ; OFFWILLER ; OHLINGEN ; OHNENHEIM ; OLWISHEIM ; ORSCHWILLER ; OSTHOFFEN ; OSTHOUSE ; OSTWALD ; OTTERSTHAL ; OTTERSCHWILLER ; OTTROT ; OTTWILLER ; PETERSBACH ; PFALZWEYER ; PFULGRIESHEIM ; PLAINE ; PLOBSHEIM ; PREUSCHDORF ; PRINTZHEIM ; PUBERG ; QUATZENHEIM ; RANGEN ; RANRUPT ; RATZWILLER ; RAUWILLER ; REICHSFELD ; REICHSHOFFEN ; REICHSTETT ; REINHARDSMUNSTER ; REIPERTSWILLER ; RETSCHWILLER ; REUTENBOURG ; REXINGEN ; RHINAU ; RICHTOLSHEIM ; RIEDSLEITZ ; RIMSDORF ; RINGELDORF ; RINGENDORF ; RITTERSHOFFEN ; ROESCHWOOG ; ROHR ; ROHRWILLER ; ROMANSWILLER ; ROPPENHEIM ; ROSENWILLER ; ROSHEIM ; ROSSFELD ; ROSTEIG ; ROTHAU ; ROTHBACH ; ROTT ; ROTTELSHEIM ; ROUNTZENHEIM ; RUSS ; SAALES ; 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 ; SAULURES ; SAVERNE ; SCHAEFFERSHEIM ; SCHAFFHOUSE-PRES-SELTZ ; SCHAFFHOUSE-SUR-ZORN ; SCHALKENDORF ; SCHARRACHBERGHEIM-IRMSTETT ; SCHEIBENHARD ; SCHERLENHEIM ; SCHERWILLER ; SCHILLERSDORF ; SCHILTIGHEIM ; SCHIRMECK ; SCHIRRHEN ; SCHIRRHOFFEN ; SCHLEITHAL ; SCHNERSHEIM ; SCHOENAU ; SCHOENBOURG ; SCHOENENBOURG ; SCHOPPERTEN ; SCHWEIGHOUSE-SUR-MODER ; SCHWENHEIM ; SCHWINDRATZHEIM ; SCHWWSHEIM ; SEEBACH ; SÉLESTAT ; SELTZ ; SERMERSHEIM ; SESSENHEIM ; SIEGEN ; SIEWILLER ; SILTZHEIM ; SOLBACH ; SOMMERAU ; SOUFFELWEYERSHEIM ; SOUFFLENHEIM ; SOULTZ-LES-BAINS ; SOULTZ-SOUS-FORETS ; SPARSBACH ; STATTMATTEN ; STEIGE ; STEINBOURG ; STEINSELZ ; STILL ; STOTZHEIM ; STRUTH ; STUNDWILLER ; STUTZHEIM-OFFENHEIM ; SUNDDOUSE ; SURBOURG ; THAL-DRULINGEN ; THAL-MARMOUTIER ; THANVILLE ; TIEFFENBACH ; TRAEHNHEIM ; TRIEMBACH-AU-VAL ; TRIMBACH ; TRUCHTERSHEIM ; UHLWILLER ; UHRWILLER ; URBEIS ; URMATT ; UTTENHEIM ; UTTENHOFFEN ; 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 ; WILLGOTTHEIM ; WILWISHEIM ; WIMMENAU ; WINDSTEIN ; WINGEN ; WINGEN-SUR-MODER ; WINGERSHEIM-LES-QUATRE-BANS ; WINTERSHOUSE ; WINTZENBACH ; WINTZENHEIM-KOCHERSBERG ; WISCHES ; WISSEMBOURG ; WITTERNHEIM ; WITTERSHEIM ; WITTISHEIM ; WIWERSHEIM ; WOERTH ; WOLFISHEIM ; 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 FEGERSHEIM ; CCAS GERSTHEIM ; CCAS HILSENHEIM ; CCAS HOENHEIM ; CCAS LINGOLSHEIM ; CCAS MERTZWILLER ; CCAS MOLSHEIM ; CCAS MUTZIG ; CCAS PLAINE ; CCAS REICHSTETT ; CCAS SCHERWILLER ; CCAS SÉLESTAT ; CCAS VILLÉ ; CCAS WOLFISHEIM ; CCAS ECKBOLSHEIM ; CCAS OBERNAI ; CIAS DU PAYS DE NIEDERBRONN-LES-BAINS ; CIAS DES COMMUNES D'ECKWERSHEIM/LAMPERTHEIM/MUNDOLSHEIM/VENDENHEIM .

32 COMMUNAUTÉS DE COMMUNES

LES CHATEAUX ; BARR-BERNSTEIN ; BENFELD ET ENVIRONS ; BISCHWILLER ET ENVIRONS ; LA BASSE-ZORN ; LA PLAINE DU RHIN ; LA PORTE DU VIGNOBLE ; DE LA RÉGION DE BRUMATH ; DE LA RÉGION DE MOLSHEIM-MUTZIG ; DE LA RÉGION DE SAVERNE ; DE LA VALLÉE DE LA BRUCHE ; DE L'ALSACE BOSSUE ; DE L'OUTRE-FORET ; DE SÉLESTAT ; DU COTEAU DE LA MOSSIG ; DU CANTON DE ROSHEIM ; DU CANTON DE VILLÉ ; DU KOCHERSBERG ; DU PAYS DE HANAU ; DU PAYS DE LA PETITE PIERRE ; DU PAYS DE LA ZORN ; DU PAYS DE MARMOUTIER/SOMMERAU ; DU PAYS DE NIEDERBRONN-LES-BAINS ; DU PAYS DE SAINTE ODILE ; DU PAYS DE SARRE-UNION ; DU PAYS DE WISSEMBOURG ; DU PAYS D'ERSTEIN ; DU PAYS RHÉNAN ; DU RHIN ; DU RIED DE MARCKOLSHEIM ; DU VAL DE MODER ; DE SAUER PEHELBRONN .

121 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 GEISPOLSHHEIM ; SI CES DRULINGEN ; SI CES LA WANTZENAU ; SI COLLÈGE DE L'EICHEL ; SI COLLÈGE DE MUTZIG ; SI COLLÈGE DE SOUFFLENHEIM ET ENVIRONS ; SI COMMUNES DU RIPSHUBEL ; 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 RIEDSELZ ; 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 ; SMIEOM 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 ASCHBACH/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 PEHELBRONN ; SIVU RÉGION DE BRUMATH ; SIVU REICHSFELD/ITTERSWILLER/BERNARDVILLE ; SIVU ROSENMEER ; SIVU RPI GOXWILLER/BOURGHEIM ; SIVU RPI D'OTTROT/SAINTE NABOR ; SIVU RPI UFFRIED ; SIVU RUSS BAREMBACH ; SIVU TANNENWALD ; SIMA ASSAINISSEMENT DE L'EICHELTHAL ; SMICTOM ALSACE CENTRALE ; SMITOM 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 ENTRETIEN 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 .

9 AUTRES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

AGENCE TERRITORIALE D'INGÉNIERIE PUBLIQUE (ATIP) ; CAISSE DE CRÉDIT MUNICIPAL DE STRASBOURG ; CONSERVATOIRE BOTANIQUE D'ALSACE ; CUS HABITAT ; GECT EURODISTRICT STRASBOURG/ORTENAU ; HAUTE ÉCOLE DES ARTS DU RHIN ; OPUS 67 ; OPÉRA NATIONAL DU RHIN ; PÔLE D'ARCHÉOLOGIE INTERDEPARTEMENTAL RHÉNAN .

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2015 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 : DR SERVICE COMMUNICATION DU CENTRE DE GESTION DU BAS-RHIN - P1 MAIRE DE OFFENDORF - P1 ©MICHAEL WACKER - P1 ©OLIVIER BACQUET - P1 ; P11 ; P14 ; P.23 ; P31 ©FOTOLIA - P32 ©MURIEL GAY

TIRAGE : 1000 EXEMPLAIRES - IMPRIMERIE VALBLOR STRABOURG .