



RAPPORT D'ACTIVITÉS 2023



CDG90

Maison des Communes
29 Bd Anatole France
CS 40322
90006 BELFORT cedex

contact@cdg90.fr

03.84.57.65.65
www.cdg90.fr

LE MOT DU PRESIDENT

Il y a deux ans, lorsque j'ai accepté la succession de Robert Demuth en tant que Président du centre de gestion de la Fonction publique territoriale, ce dernier était pour moi un établissement d'aide aux communes principalement rurales, accompagnant les employeurs dans la gestion, quasi-quotidienne, de leurs personnels. Une sorte de service de ressources humaines mutualisé, pour ainsi dire.

Au regard du bilan d'activité 2023 que vous avez sous les yeux, vous pourrez vous rendre compte qu'il n'est à l'évidence pas que cela. Le centre de gestion est un partenaire extrêmement précieux pour tous les employeurs publics y compris les plus importants ; et y compris ceux relevant des fonctions publiques hospitalière et d'État.

Ces quelques pages devraient le démontrer avec force : maintien dans l'emploi, secrétariat de mairie itinérant, service de remplacement, archivage, conseil juridique, groupement de commande. Et j'en oublie...

A lui seul le service de médecine professionnelle et préventive, auquel adhère la majeure partie des employeurs du département, illustre ce rôle à la fois de creuset et d'aiguillon joué par le centre de gestion.

Et ce n'est pas terminé puisque, à l'heure où j'écris ces quelques lignes, ce dernier finalise une convention de participation en matière de prévoyance qui devrait permettre à la majorité d'entre vous de disposer d'une solution conforme aux exigences légales qui pèseront sur les employeurs publics dès le 1er janvier 2025.

Par ailleurs, la coopération entre centres de gestion a franchi un nouveau palier avec la création du centre de ressources commun.

Ce nouvel établissement dont le centre de gestion du Territoire de Belfort est le coordonnateur devrait permettre de développer ensemble certains services difficiles à envisager seul, tels que la médiation ou encore l'enquête administrative qui nécessitent de l'échange pour s'exercer de manière juste et impartiale.

Tous ces développements ont nécessité des investissements financiers et matériels lourds que le centre de gestion doit maintenant absolument maîtriser.

Soyez certains que je m'y emploierai avec le concours des administrateurs et des agents du centre de gestion sur lesquels je sais pouvoir compter.

Pour que 2024 soit encore plus prolifique que 2023 !



M. Romuald ROICOMTE

Président du CDG90

SOMMAIRE

Statut	p. 3
Instances consultatives - Retraite	p. 4
RSU (Rapport Social Unique)	p. 7
Bourse de l'emploi (BDE)	p. 8
Concours	p. 9
Service de Remplacement	p. 10
Conseil en évolution professionnelle	p. 11
Conseil médical	p. 12
Assurance Statutaire	p. 13
Psychologie du travail	p. 14
Service de Médecine préventive	p. 15-16
Maintien dans l'emploi	p. 17-18
Hygiène et Sécurité	p. 19
Secrétaire de mairie itinérante	p. 20
Service d'archives itinérant - Reliure	p. 21
Coordination SPS	p. 22
Contrôle des agrès	p. 23
Centre de ressources des CDG	p. 24
Conseil d'administration	p. 25

En 2023:

135 collectivités affiliées

Dont :



100 communes



25 syndicats et 2 EPCI



1 267 agents titulaires



5 CCAS



1 547 contrats signés



1 888 visites médicales
(pour 127 adhérents)



807 déclarations à la
Bourse de l'emploi



614 inscriptions à des
concours organisés par le
CDG



30 dossiers retraite CNRACL



404 sinistres déclarés à
l'assurance statuaire



256 saisines du Conseil Médical

Statut

Le service Statut assure le suivi et la mise à jour des dossiers individuels de tous les agents des collectivités affiliées au centre de gestion.

Il apporte un conseil et une assistance aux collectivités pour :

- L'élaboration des actes liés à la gestion des carrières
- La projection et évolution de carrières
- La proposition d'avancements de grade
- La promotion interne

Il répond aux questions des collectivités et des agents portant principalement sur :

- Le recrutement (reprise d'ancienneté, classement...)
- Le temps de travail
- Les congés annuels
- Les congés maladie, longue maladie, longue durée
- La fin de stage (prolongation, titularisation)
- La disponibilité
- La mobilité (détachement)
- La procédure disciplinaire

Quelques chiffres :

1 300 dossiers carrières gérés représentant **1267** agents, (**33** agents intercommunaux)

Pour l'année 2023 :

- **1160** arrêtés ont été élaborés et transmis aux collectivités
- **339** Nominations – titularisations
- **598** Avancements échelons, grades, promotions internes

Autres :

- **223** modificatifs, modification du temps de travail, positions, radiations
- **72** tableaux de proposition des agents promouvables
- **3** promotions internes organisées

Dans « nominations » sont comptabilisés également les changements de grade suite à concours ou par voie d'intégration directe, détachement.

Il est difficile de quantifier les demandes des collectivités et des agents, mais l'on peut se baser sur une moyenne d'une soixantaine de sollicitations mensuelles, auxquelles il est important d'apporter des réponses précises, concises et rapides.

LE CONTENU TYPE D'UN DOSSIER INDIVIDUEL :

Le dossier d'un agent est le reflet de sa carrière. Il débute à sa nomination et se termine, en principe, par son arrêté de radiation.

Y figurent tous les événements qui jalonnent son parcours professionnel

Arrêtés :

- Nomination stagiaire
- Titularisation
- Prorogation de stage
- Avancements d'échelons
- Avancements de grades
- Promotion interne
- Changement de temps de travail
- Congé maladie
- Congé de formation
- Disponibilité
- Détachement
- Sanction disciplinaire
- Licenciement
- Retraite



Isabelle VILLARD
03 84 57 65 60
ivillard@cdg90.fr

Instances consultatives - Retraite



Composées par des représentants élus, elles sont chargées d'examiner les décisions concernant la carrière des agents ou le fonctionnement des services. Ces instances sont : les Commissions Administratives Paritaires (CAP), les Commissions Consultatives Paritaires (CCP) et les Comités Sociaux Territoriaux (CST) qui remplacent les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Quelques chiffres :

1 CAP (refus de titularisation)

La commission administrative paritaire (CAP) est l'instance consultative composée, en nombre égal, de représentants de l'administration et de représentants du personnel, élus pour 4 ans.

Elle est consultée sur les questions relatives à la situation et à la carrière individuelle des agents publics titulaires, c'est-à-dire les fonctionnaires.

5 CST (116 saisines en 2023)

Le Comité Social Territorial est une nouvelle instance de dialogue social, issue de la fusion entre les Comités Techniques (CT) et les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Elle est la seule instance compétente pour débattre des sujets collectifs.

Conseils de Discipline : 4

La CAP est aussi appelée à siéger en conseil de discipline. Elle est alors mise en place selon des modalités particulières sous la présidence d'un magistrat du Tribunal Administratif.

Retraite

Quelques chiffres

- **30** dossiers de retraite
- **5** accompagnements personnalisés retraite

Certaines actions quotidiennes très importantes sont malheureusement difficiles à quantifier: renseignements et accompagnements des RH dans la gestion des comptes individuels retraite des agents, et l'instruction des demandes de pensions CNRACL.

Le centre de gestion assure le relais de la CNRACL auprès des collectivités locales du département et de leurs fonctionnaires : information, le contrôle des dossiers et la transmission des données ainsi qu'un rôle de formateur sur la réglementation générale et sur les différents processus dématérialisés.

CONCOURS et EXAMENS PRO.

Recensement des besoins
Organisation des épreuves
Etablissement des
listes d'aptitudes

SERVICE DE REMPLACEMENT

Recrutement de contractuels (contrats)
par l'intermédiaire du CDG90
Paie à façon

STATUT - Carrière

Arrêtés du personnel
Gestion des avancements d'échelons
Proposition des avancements de grades
Reclassement
Régime indemnitaire
Rapport social unique (RSU)

RECRUTEMENT

Conseil en recrutement
Présélection de
candidats éventuels

BOURSE DE L'EMPLOI (BDE)

Site Emploi Territorial (SET)
Offres d'emploi - candidatures
Création ou vacance d'emploi
Publication des arrêtés de la BDE

MEDECIN

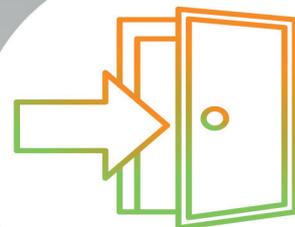
Visite
Psycholo
Etude
Sensibilisati



CDG90

UT - Instances Paritaires

CAP - CST - CCP
Élections professionnelles
Promotion interne
Conseil de discipline
Mutation préalable obligatoire
Conseil statutaire



Retraite

RETRAITE CNRACL

Estimation de pension
Contrôle des dossiers

EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Conseil en évolution professionnelle
Bilans de compétences - APEPP
Reconversion professionnelle
Stages en immersion

HANDICAP

FIPHP
Maintien dans l'emploi
Période de préparation
au reclassement (PPR)

En cas de handicap

PREVENTIVE

Examens médicaux
Évaluation du travail
Adaptation des postes
Prévention aux risques pro.

CONSEIL MEDICAL UNIQUE

Maladie longue durée
Grave maladie
Maladie professionnelle
Invalidité

En cas de maladie ou d'accident

La Carrière du Fonctionnaire territorial
A chaque étape, le CDG90 vous accompagne.

Rapport Social Unique



L'utilisation du portail numérique développé par les centres de gestion constitue désormais le canal de collecte de l'information statistique pour le RSU. Outre la simplicité que cette option offre, cette solution constitue également une garantie en termes de qualité de l'information recueillie grâce notamment à des contrôles de cohérence en cours de saisie.

Le RSU **2022** a été réalisé pour les collectivités du Territoire de Belfort du 05 Mai 2023 au 06 Février 2024 pour les retardataires.

Le taux de retour pour le Territoire de Belfort est l'un des meilleurs de France avec **97%** des collectivités ayant répondu à l'enquête.

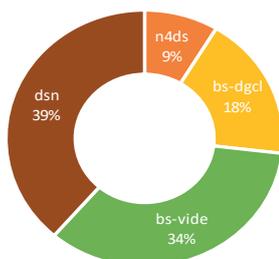


Taux de retour BS/RSU

Les collectivités disposent de plusieurs outils pour remplir leur rapport, dont notamment la déclaration sociale nominative (DSN).

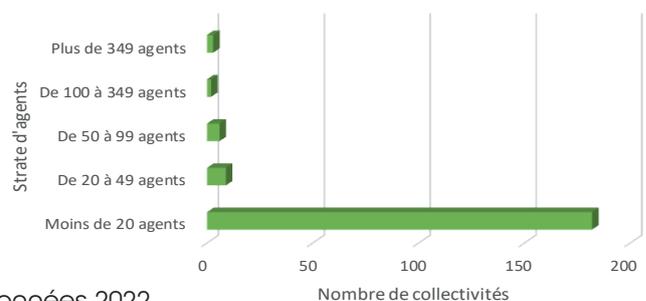
Le nombre d'agents recensés par le RSU est de **3 444** dont **3 331** agents permanents (hors agents service de remplacement) et **182** collectivités ont moins de **20** agents.

Mode de pré-remplissage



Données 2022

Nb d'agents importés selon strates



Données 2022

Bourse de l'emploi



Les missions

Il s'agit d'aider les collectivités dans la gestion de leurs offres d'emploi et de leurs déclarations de création ou de vacance de postes.

Cela implique notamment de vérifier et valider quotidiennement les déclarations sur le Site Emploi Territorial (SET), la plateforme de dématérialisation des offres d'emploi qui permet de gérer :

- les opérations réalisées par les collectivités (offres d'emploi et / ou déclarations) ;
- recherche d'un emploi.

En outre, les agents en recherche d'emploi ou de mobilité peuvent s'inscrire sur cette plateforme et disposer de l'accès à tout emploi créé en France.

Quelques chiffres :

- » Offres d'emploi parues en 2023 :
 - Sur le site du centre de gestion du Territoire de Belfort (à la demande des collectivités) : **267**
 - Sur le SET : **517**
- » Nombre de déclarations parues sur un arrêté de la BDE : **807**
- » Nombre de demandeurs d'emploi inscrits sur le SET pour le Territoire de Belfort : **119**



Concours

MISSIONS DES CENTRES DE GESTION

Concours

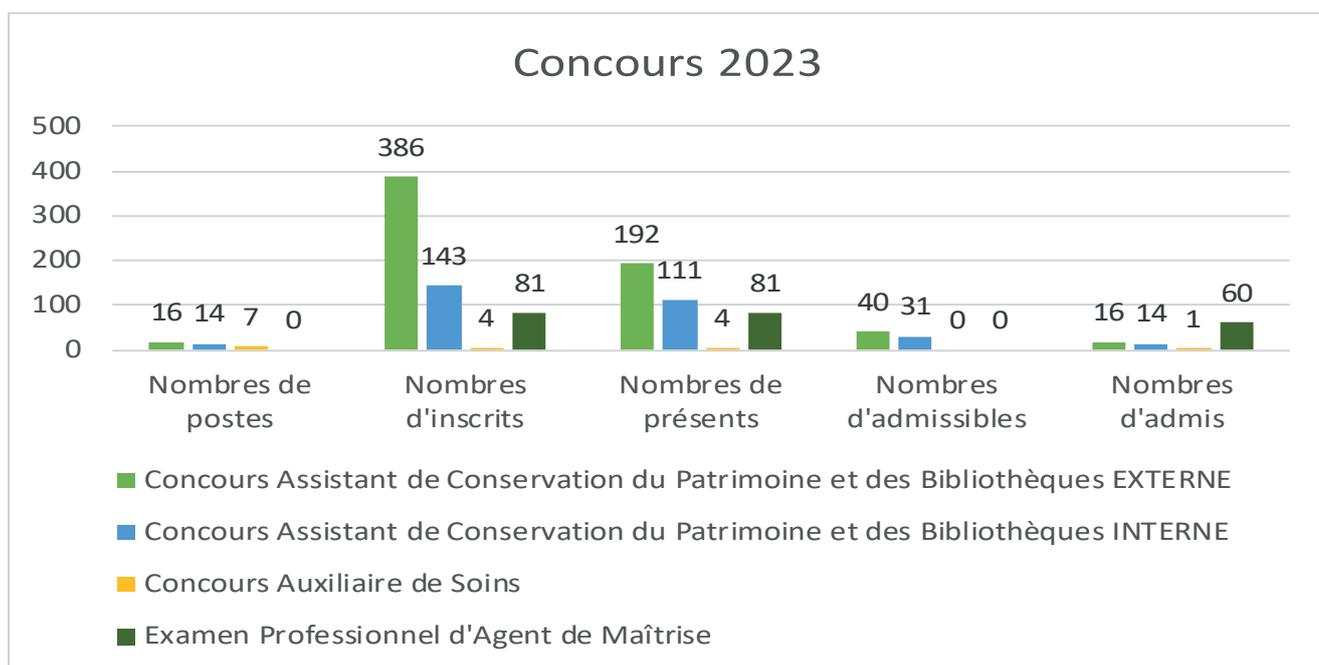
Ce service procède à l'organisation de tous les concours et examens professionnels (à l'exception de ceux des catégories A+ organisés par le CNFPT), afin de répondre aux besoins de recrutement des collectivités. Cela constitue l'une des missions historiques du centre de gestion.



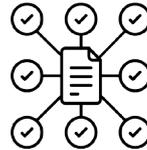
Examens professionnels

Les examens professionnels concernent les fonctionnaires titulaires et leur permettent une évolution de carrière dans le cadre d'emplois occupés (avancement de grade) ou immédiatement supérieur (promotion interne).

Le centre de gestion travaille en partenariat avec ses homologues de l'inter-région Est pour répartir et organiser les concours.



Service de Remplacement



2023 en quelques chiffres...

- **1 547** contrats
- **5 632** bulletins de salaire établis
- **206** emplois saisonniers
- **517** pour la paie à façon

Le service

Ce service a pour but de mettre des agents à disposition des collectivités territoriales qui en ont besoin, pour des missions temporaires (remplacement de congés, maladie, maternité, formation, disponibilité, besoins saisonniers, etc...)

Le service conseille :

- les agents concernant les questions de rémunération, les droits et devoirs, les congés et les arrêts de travail;
- les collectivités, par la simulation de paie, la prise de décision sur les grades et l'aide à la rédaction des demandes de mise à disposition.

Le service prend donc en charge, l'intégralité de la gestion des dossiers des agents contractuels : déclaration et suivi des arrêts maladie, délivrance des certificats de travail et attestations France Travail pour chaque fin de contrat.

Pour adhérer au service de remplacement, les pièces suivantes sont nécessaires :

- Délibération de l'assemblée délibérante décidant de l'adhésion,
- Convention avec le centre de gestion ;

Cette convention définit les modalités de mise en œuvre des remplacements (recrutement des agents par le centre de gestion, mise à disposition des agents, conditions d'assurance, responsabilités) ainsi que les conditions financières (remboursement des salaires et charges, participation aux frais de gestion).



Valérie HENRY
03 84 57 65 68
vhenry@cdg90.fr

Louisa CHERNINE
03 84 57 65 82
lchernine@cdg90.fr

Conseil en évolution professionnelle



Les collectivités sont confrontées aux diverses évolutions qui touchent la gestion des ressources humaines. L'allongement de la durée des carrières, les réformes structurelles, l'évolution des métiers, les attentes et obligations professionnelles et personnelles entraînent, aujourd'hui, une mobilité professionnelle plus importante.

APEPP : Accompagnement Personnalisé à l'Élaboration du Projet Professionnel

Tout agent (titulaire ou contractuel) peut bénéficier de cet accompagnement dont la démarche peut être confidentielle ou pas (au bon vouloir de l'agent).

L'APEPP est gratuit pour les agents des collectivités affiliées. Pour les agents des collectivités non affiliées (Mairie de Belfort, GBCA et Conseil Départemental) 6 heures gratuites, au-delà et jusqu'à 9h maxi, 40 €/heure).

Le service est en relation avec plusieurs autres services du centre de gestion :

- Le service de médecine professionnelle et préventive;
- La psychologue du travail;
- Le service de maintien dans l'emploi;
- Le secrétariat du Conseil Médical.

En 2023 : **12** APEPP, dont **9** agents de collectivités affiliées et **3** de non affiliées, pour un total de **93** heures.

Le Bilan professionnel

Il s'agit d'un accompagnement plus approfondi avec les agents des collectivités affiliées. Le bilan est payant, excepté pour les agents ayant une RQTH dont le bilan est pris en charge par le FIPHFP.

L'accompagnement permet à l'agent de réfléchir à son avenir professionnel et de mettre en place un plan d'action lui permettant d'atteindre ses objectifs (périodes d'immersion possibles). Cet accompagnement est composé de 12 séances de 1h30.

En 2023 : **5** bilans terminés dont 3 RQTH (pris en charge par FIPHFP).

Service Conseil en Évolution Professionnelle :

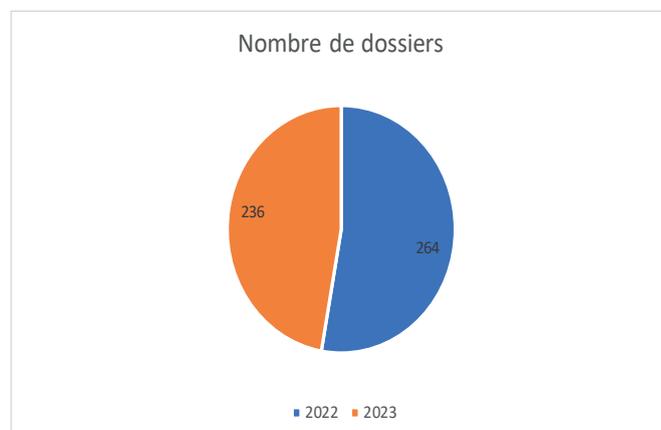
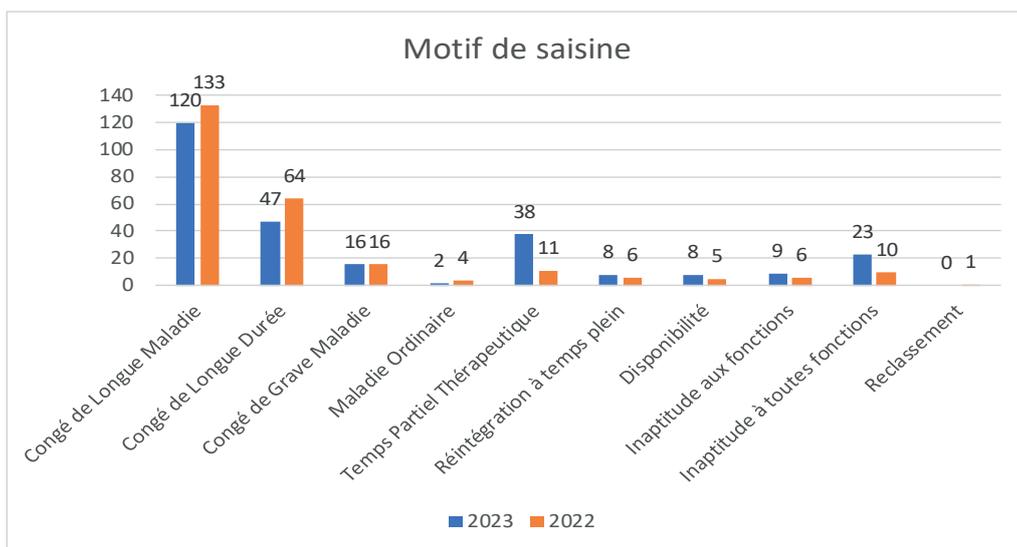
Des entretiens de conseil en évolution professionnelle sont également envisageables sur demande d'un agent.

En 2023, **7** agents ont été reçus pour un total de **20** heures.

Conseil médical

Le conseil médical est une instance consultative chargée d'émettre des avis préalables à certaines décisions liées à la santé des agents. Il est compétent à l'égard de tous les agents de droit public (stagiaires, titulaires, non titulaires)

FORMATION RESTREINTE : Composée de trois médecins agréés et un ou plusieurs médecins suppléants



Jessica HERNANDEZ
03 84 57 65 69
jhernandez@cdg90.fr

FORMATION PLÉNIÈRE : Composée de 3 médecins agréés de la formation restreinte, de 2 représentants de l'employeur public et de 2 représentants du personnel.

Quelques chiffres :

- Retraite pour invalidité : **20** dossiers
- Reconnaissance d'imputabilité au service pour un accident : **4** dossiers
- Reconnaissance d'imputabilité au service pour une rechute d'un accident : **3** dossiers
- Reconnaissance d'imputabilité au service pour une maladie professionnelle : **15** dossiers
- Attribution de l'allocation temporaire d'invalidité : **3** dossiers

Sandrine KAUFFMANN
03 84 57 65 64
skauffmann@cdg90.fr

Assurance Statutaire

Le centre de gestion propose aux collectivités et établissements qui le souhaitent de garantir les risques d'absentéisme représentés par le régime de protection sociale de leurs agents (qu'ils relèvent du régime de la CNRACL ou de l'IRCANTEC) en adhérant à un contrat d'assurance qu'il négocie tous les trois ans.

Peuvent notamment être couverts les principaux risques maladie (ordinaire, longue maladie/grave maladie, longue durée), maternité (ainsi que ceux relatifs à l'adoption et à la paternité), CITIS (congé pour invalidité temporaire imputable au service), maladie professionnelle ainsi que le décès.

Indicateurs statistiques

**Contrat groupe Assurance Statutaire Centre de Gestion de la Fonction Publique du territoire de Belfort
Exercice 2023 /Risques garantis - Contrat CNRACL**

TABLEAU DE BORD

Risques	Effectifs	Agents absents	Jours d'absence	Nombre de sinistres	Durée moyenne des sinistres avec arrêt	Absentéisme
AT avec arrêt	746	33	2552	37	69	0,94
AT sans arrêt	746	18	0	18		
MP + TPT Initial	746	145	7512	247	30	2,76
MAT	746	7	701	9	78	0,26
LMLD	746	9	3335	9	371	1,22
Total			14100	320		5,18%

Indicateurs statistiques

**Contrat groupe Assurance Statutaire Centre de Gestion de la Fonction Publique du territoire de Belfort
Exercice 2023 - Risques garantis - Contrat IRCANTEC**

TABLEAU DE BORD

Risques	Effectifs	Agents absents	Jours d'absence	Nombre de sinistres	Durée moyenne des sinistres avec arrêt	Absentéisme
AT	336	8	171	8	21	0,14
MO	336	39	1388	52	27	1,13
MAT	336	5	399	5	80	0,13
GM	336	1	269	1	269	0,22
Total			2227	66		1,82

Quelques chiffres :

0.2% Frais de gestion

30 collectivités sont passées à **0.3 %** (sur **107**)

90 sinistres gérés pour ces collectivités, afin de bénéficier de la prise en charge de leurs déclarations de sinistres

404 sinistres créés en 2023 sur le site



Sandrine KAUFFMANN
03 84 57 65 64
skauffmann@cdg90.fr

Psychologie du travail

Le service :

Dans le cadre d'une approche pluridisciplinaire, la psychologue apporte son concours à la réflexion sur l'amélioration des conditions, des relations et de l'organisation du travail.

La psychologue du travail apporte son aide à la compréhension et à la résolution de situations professionnelles problématiques et/ou complexes. Elle analyse et appréhende les relations entre l'individu et son système organisationnel (son activité et son environnement professionnel).

Missions :

L'objectif est d'accompagner les collectivités et leurs agents dans la prise en charge des risques psychosociaux et de favoriser la santé mentale, physique et psychologique.

La psychologue accompagne en individuel et en collectif. Ses interventions n'ont pas une visée thérapeutique. En cas de besoin, elle peut faire le lien vers d'autres professionnels.

Pour l'ensemble de ses missions, la psychologue du travail est tenue au secret professionnel et du code de déontologie du psychologue. Elle intervient avec le consentement libre et éclairé des personnes concernées.



Quelques chiffres :

100 entretiens individuels

11 accompagnements collectifs :

- **3** ateliers d'analyse des pratiques professionnelles;
- **2** accompagnements collectifs pour le développement de la qualité de vie et des conditions de travail;
- **4** ateliers de co-développement;
- **1** atelier de sensibilisation RPS;
- **1** accompagnement après un événement traumatique.

Les nouveaux services

Les nouveaux services développés en 2023 sont :

- Les ateliers d'analyse des pratiques professionnelles
- Les ateliers de co-développement
- Les ateliers de sensibilisation RPS

Lors des ateliers de co-développement, les échanges entre pairs se font autour d'un sujet choisi par les participants (une préoccupation, un projet, une difficulté, ...)

TOUTES LES INTERVENTIONS QU'ELLES SOIENT INDIVIDUELLES OU COLLECTIVES ONT POUR OBJECTIF DE FAVORISER LA SANTÉ DES PERSONNES AU TRAVAIL.

TOUS LES ACCOMPAGNEMENTS S'EFFECTUENT DANS LE RESPECT DE LA CONFIDENTIALITÉ ET DU NON JUGEMENT.



Service de Médecine préventive

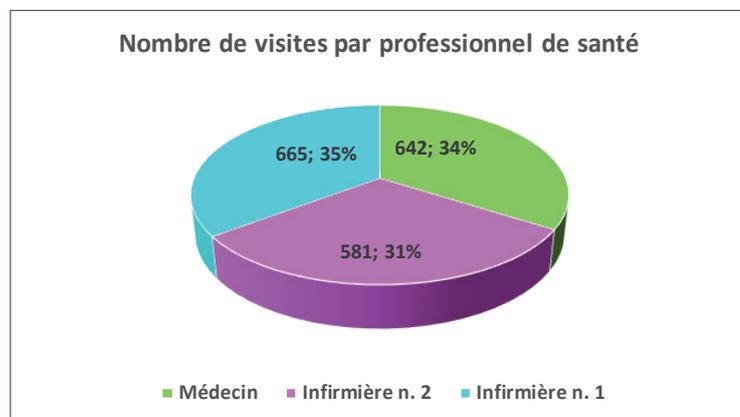
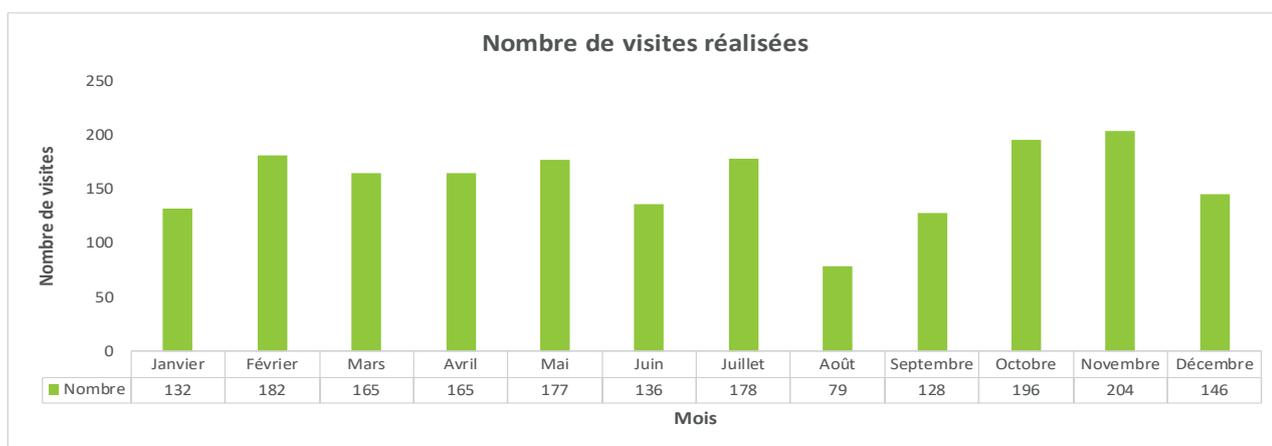
Les effectifs:

- » Un médecin du travail - à temps non-complet, 1 jour par semaine
- » Une infirmière santé au travail diplômée en décembre 2023
- » Une infirmière santé au travail & responsable du service
- » Une secrétaire médicale



Quelques chiffres:

- **1 888** visites réalisées pour 2023
- **127** adhérents au service de médecine professionnelle et préventive (dont **5334** agents suivis par le service)



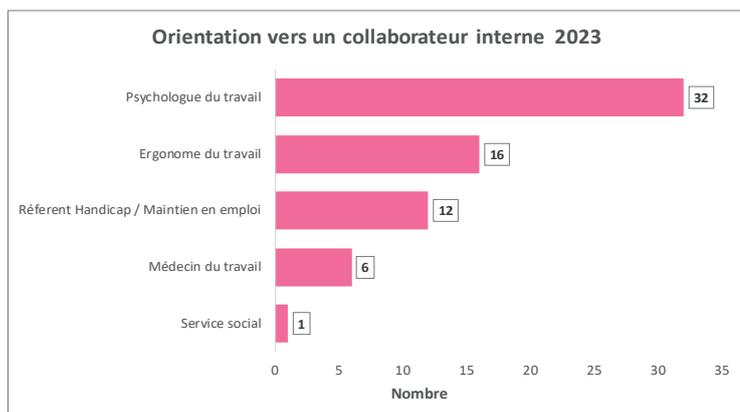
Examens complémentaires :

- **206** audiogrammes (audition) réalisés
- **1 384** examens de la vision réalisés

Orientation des agents

Lors des visites médicales, des orientations peuvent être proposées par les différents professionnels de santé auprès du personnel du centre de gestion :

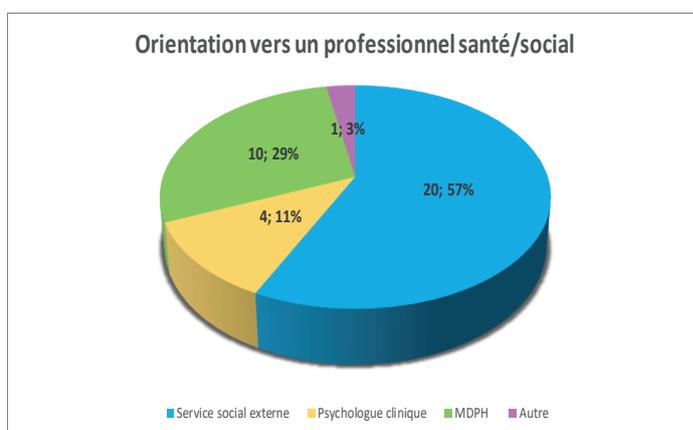
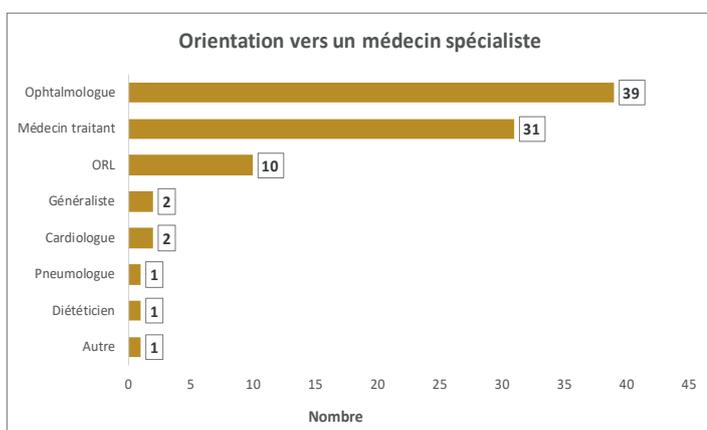
- Service social & Maintien en emploi pour des orientations concernant la création des dossiers RQTH ou infos particulières.
- Psychologue de travail pour des demandes d'entretien individuel.
- Médecin du travail pour des réorientations d'agents suite aux visites réalisées auprès des IDEST.
- Ergonome du travail pour les demandes d'études de poste émises par le médecin ou les IDEST (Infirmière Diplômée d'État en de Santé au Travail).



Service de Médecine préventive



Orientations émises auprès de professionnels externes



Tiers temps : quelques chiffres :

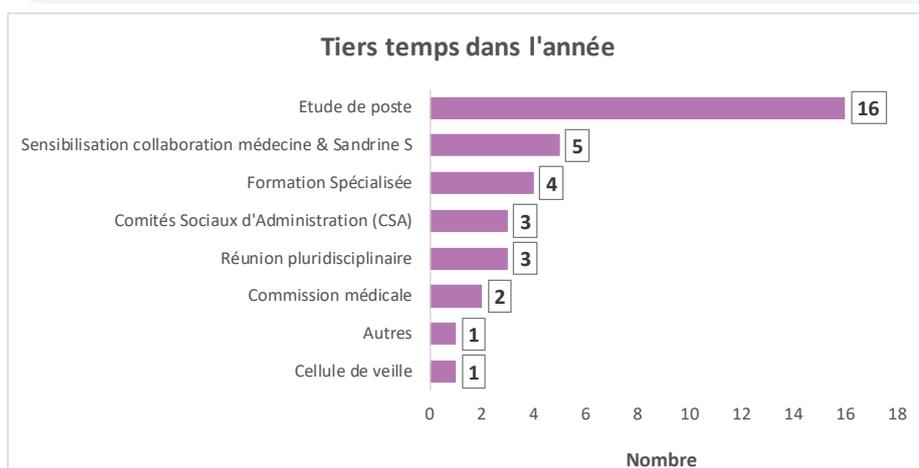
1. Tiers temps réalisés par l'ergonome, une infirmière et le médecin du travail, au cours de l'année 2023.

Répartition des études de poste :

- Cuisinier : **1**
- Agent de service et de restauration : **2**
- Archiviste : **1**
- Travail sur écran : **13**

2. Actions de sensibilisation des collaborateurs réalisées en partenariat avec les service H&S :

- Accueil saisonniers : **42** personnes
- Travail sur écran : **8** personnes
- Gestes et postures : **7** personnes
- Risque routier : **31** personnes



Maintien dans l'emploi



Quelques chiffres :

En lien avec les partenaires de l'emploi, **16** personnes, avec une reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés (RQTH), ont été recrutées dans les collectivités affiliées :

- **5** contrats Parcours Emploi Compétences
- **2** contrats à durée déterminée (6 mois)
- **4** recrutements sur poste permanent
- **5** contrats d'apprentis

Accompagnement de **5** personnes en période de préparation au reclassement (PPR)

Les actions

- Sensibiliser et qualifier :

Une séance de sensibilisation sur la thématique de la malentendance au travail dans une commune, avec l'intervention de l'APEDA.

Une session de formation pour la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) au centre de gestion.

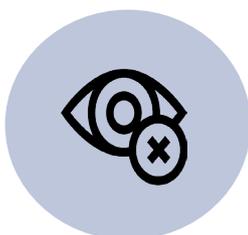
- Accompagner le recrutement et l'intégration :

En lien avec les partenaires de l'emploi, recrutement de 16 personnes, avec une reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés, dans les collectivités affiliées :

- Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement professionnel :

Accompagnement dans leur parcours de reconversion professionnelle de **5** agents en période de préparation au reclassement (PPR).

Demandes d'aides financières FIPHFP pour aménagement de poste, prothèse, parcours de formation...



Maintien dans l'emploi

Journée régionale du réseau Handipacte Bourgogne Franche Comté



Lors de la journée régionale du réseau Handipacte Bourgogne Franche Comté annuelle à Dijon, des représentants du centre de gestion, de la commune de Grandvillars et «Cap Emploi» ont exposé leur travail de partenariat facilitant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Deux agentes de la commune ont témoigné.

Adeline a intégré la commune en 2019 en contrat d'apprentissage « BTS assistante direction » pour une durée de 3 ans, suivi d'un contrat parcours compétences et une nomination sur un poste permanent administratif.

Nathalie a signé un contrat d'apprentissage en 2023 pour une formation en alternance de secrétaire médicale à la maison de santé, après une réflexion engagée lors de sa période de préparation au reclassement.

Toutes deux mettent en avant l'importance de l'accompagnement pour avancer dans leur nouveau projet professionnel, de saisir également les opportunités (apprentissage, stages, parcours emploi compétences) pour rebondir professionnellement, et faire le deuil du métier qu'on ne pourra plus exercer du fait de l'inaptitude au poste.

Hygiène et Sécurité



Le service délivre un accompagnement des affiliés sur l'hygiène et sécurité. Il conseille ces derniers sur : les plans de prévention, les permis de feu, la sécurité incendie, les exercices d'évacuation, la gestion des secours, les habilitations, les autorisations de conduite, etc.

Le service opère également le conseil en évaluation des risques professionnels :

- Réalisation de documents uniques (2 en 2023);
- Accompagnement et relecture du document unique des assistants de prévention.

Interventions diverses :

- Étude de poste du personnel du centre de gestion (**20** postes);
- Mise à jour des fiches prévention avec la nouvelle charte graphique;
- Gestion du matériel et des produits pour l'agent d'entretien;
- Participation aux réunions de l'équipe pluridisciplinaire du service de médecine préventive.

Ce service du centre de gestion assure également la formation des assistants de prévention et contribue à l'animation d'un réseau.

Formations - Quelques chiffres :

- Initiale et continue des assistants de prévention - **16** agents
- Manipulation des extincteurs - **49** agents
- Initiale et MAC Sauveteur Secouriste du Travail - **66** agents
- Gestes et postures spécifiques entretien des locaux - **15** agents

L'activité de préventeur amène en outre le service à intervenir dans le cadre de la médecine préventive :

Quelques chiffres :

- Réalisation de **12** études de poste

Création / Gestion et animation de sensibilisations :

- Gestes et postures - **23** agents
- Risque routier - **31** agents
- Accueil des saisonniers - **45** agents

Sandrine SIMARD

03 84 57 65 87

preventionsensi@cdg90.fr

Secrétaire de mairie itinérante



Le service « Secrétaire de mairie itinérante » permet aux communes de pouvoir disposer dans les meilleurs délais d'une secrétaire de mairie en cas d'indisponibilité du titulaire, pour lui confier tout ou partie des missions traditionnellement dévolues à ces professionnels ; qu'il s'agisse de la comptabilité, des finances, de la gestion des assemblées délibérantes, de l'état civil, de l'urbanisme, de l'accueil du public etc.



Les missions de la secrétaire itinérante :

- L'accueil des usagers du service public dans les meilleures conditions : demandes de pièces d'identité, accueil des nouveaux habitants, demandes de logement, consultation généalogique, cadastre, traitement des réclamations...
- La préparation et rédaction des actes officiels : état civil, délibérations du conseil municipal, arrêtés municipaux
- L'organisation et la gestion des élections et des fichiers électoraux
- L'élaboration du budget
- La comptabilité publique et sa gestion au quotidien
- La gestion de la commande publique
- Le suivi des dossiers d'urbanisme
- La gestion du cimetière
- Le montage des dossiers de subventions (conseil départemental, régional, Union européenne...).

Quelques chiffres de 2023 :

- **6** communes : Fontenelle, Boron, Autrechêne, Lebetain, Saint-Dizier-l'Eveque, Vétrigne
- **1** syndicat : Syndicat des Eaux de la Saint Nicolas
- **146** jours de prestations



Service d'archives itinérant - Reliure

Selon le Code du Patrimoine, les départements, les communes et les communautés de communes sont propriétaires de leurs archives. Ils en assurent la conservation et la mise en valeur.

Pour aider les collectivités à satisfaire à ces obligations légales, le centre de gestion met à disposition des collectivités qui en font la demande une archiviste dont la mission est de résoudre les problèmes d'archivage rencontrés par de nombreuses structures :

Missions :

- Le traitement des archives
- La formation de ou des agents
- La numérisation
- La mise en valeur du patrimoine
- L'aménagement des locaux d'archives
- Les interventions de maintenance

Quelques chiffres :

- **17** bilans réalisés
- **9** bilans validés
- **9** interventions (**9** communes)
- **103** jours d'intervention
- **106** mètres linéaires (ml) éliminés
- **125** mètres linéaires (ml) classés

En outre, le service propose aux affiliés de participer à un groupement de commande pour la reliure et la restauration des registres des actes administratifs. Ce dernier a été :

Mis en place en 2021 pour une durée de 3 ans. Il s'agit d'un marché réalisé sous forme d'un accord-cadre avec **3** prestataires remis en concurrence à chaque bon de commande.

Quelques chiffres :

- **80** collectivités adhérentes;
- **2** bons de commande ont été passés en 2023 pour la reliure, correspondant à **146** registres.



Perspectives 2024

- Réflexion sur l'archivage électronique et l'Open Data ainsi que leurs conséquences sur les collectivités territoriales;
- Interventions archives : **12** collectivités;
- Renouvellement du groupement de commande pour la reliure et la restauration de registres.



Coordination SPS

(Coordination Sécurité et Protection de la Santé)

Il s'agit de la gestion des risques liés à l'intervention d'entreprises extérieures, sur des chantiers entrepris par les collectivités :

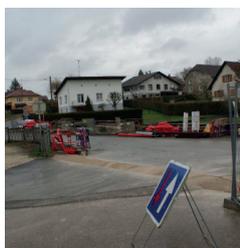
Le plan de prévention est établi lorsque :

- une ou plusieurs entreprises interviennent dans la collectivité
- la durée des travaux est supérieure à 400 heures
- les travaux figurent dans la liste des travaux dangereux (arrêté du 19 mars 1993)

Une coordination SPS est organisée lorsque plusieurs entreprises interviennent sur un chantier de bâtiment et de génie civil, ou un chantier clos et indépendant.

Le service proposé par le centre de gestion consiste en :

- l'analyse des besoins, conseils (réglementation, documentation, réponses aux questions spécifiques...);
- l'établissement des plans de prévention;
- la coordination des chantiers de bâtiment et de génie civil de catégorie 3.



Une concertation préalable au déroulement des travaux est nécessaire pour prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités, les installations et les matériels sur un même lieu de travail.

En **2023** : **1** mission Diagnostic Accessibilité et **10** missions de coordination SPS.



Zoom sur un chantier singulier

La restauration du plafond de la nef de l'église Sainte-Croix de CHÈVREMONT

L'église Sainte-Croix située à Chèvremont présentait des désordres structurels au niveau du plafond de la nef, visibles depuis l'intérieur de l'église, et qui a nécessité l'arrêt des cérémonies régulières dans le but de protéger les paroissiens contre la chute de morceaux de plâtre.

Le maire actuel de Chèvremont, M. MOUTARLIER, dans un souci de conservation et de restauration de son patrimoine a engagé des travaux de structure de la charpente et de reprise complète du plafond.

Durée du chantier environ **1** an en deux phases, **4** lots engagés dans l'opération.



Accessibilité :

Le service technique du centre de gestion offre aussi un service de conseil et d'accompagnement pour la mise en accessibilité des ERP et des locaux professionnels :

- diagnostic accessibilité (**1** en 2023);
- aide administrative (Ad'ap, déclaration de travaux, notices accessibilité et sécurité incendie);
- conseils techniques.

Contrôle des agrès

Ce service consiste en la mise à disposition d'un adjoint technique pour le contrôle des agrès de football, de handball, de basket-ball et pour le contrôle des aires collectives de jeux.

Ces contrôles sont réalisés conformément aux prescriptions réglementaires en vigueur.

Aire de jeux de Morvillars



Basket d'Auxelles-Bas



Quelques chiffres :

Nombre de communes adhérentes : **62**

Nombre d'aires de jeux : **67**

Nombre d'agrès : **456**

Parcours vita : **2**

Skate park : **2**

Terrains de tennis : **7**

Centre de Ressources Commun des CDG



Pour mener à bien des projets de coopération performants, les présidents des centres de gestion du Doubs, de la Nièvre, de la Haute-Saône et du Territoire de Belfort, ont mis en place un établissement commun conçu comme un centre de ressources, permettant une mise en commun de moyens, services, travaux et matériels dans lequel chaque adhérent prend ce qu'il veut sous réserve d'apporter lui-même des solutions.

Il s'agit d'une structure légère qui peut exercer des compétences transférées par les centres de gestion, mais sans que cela soit obligatoire, chaque adhérent pouvant y souscrire ou non.

Il a donc vocation à accueillir en son sein tout centre de gestion quelle que soit son origine géographique.



Le Conseil d'Administration du CDG 90

Président : **Monsieur Romuald ROICOMTE**
Conseiller municipal de Belfort

Président Honoraire : M. Robert DEMUTH

Premier Vice-président :

Monsieur Hervé FRACHISSE
Maire-adjoint de Froidefontaine

Second Vice-président :

Monsieur Eric KOEBERLE
Maire de Bavilliers

Troisième Vice-président :

Monsieur Jean-Luc ANDERHUEBER
Maire de St Germain-le-Châtelet et Président de la CCVS

Les membres du Conseil d'Administration :

Christine Bainier, Maire de Phaffans (suppléante: Isabelle Casadei, Maire Adjointe de Phaffans)
Thomas Bietry, Maire de Beaucourt (suppléant: Hamid Hamilil, Maire Adjoint de Beaucourt)
Marie France Bonnans-Weber, Maire d'Urcerey (suppléant: Pascal Gaumez, Maire Adjoint d'Urcerey)
Pierre Carles, Maire d'Offemont (suppléant: Dominique Bros, Maire Adjoint d'Offemont)
Bernard Cerf, Maire de Faverois (suppléant: Bernard Tenaillon, Maire Adjoint de Faverois)
Christian Coddet, Maire de Giromagny (suppléant: Jean-Louis Salort, Maire Adjoint de Giromagny)
Emmanuel Formet, Maire de Danjoutin (suppléant: Serge Gardot, Maire Adjoint de Danjoutin)
Hervé Frachisse, Maire Adjoint de Froidefontaine (suppléant: Bernard Viatte, Maire de Froidefontaine)
Stéphane Guyod, Maire de Meroux-Moval (suppléante: Noémie Dubost, Maire Adjointe de Meroux-Moval)
Eric Koeberlé, Maire de Bavilliers (suppléant: Slimane Gharbi, Maire Adjoint de Bavilliers)
Sandrine Larcher, Maire de Delle (suppléant: Robert Natale, Maire Adjoint de Delle)
Valérie Ployer, Maire Adjointe de Valdoie (suppléant: Bernard Dravigney, Maire Adjoint de Valdoie)
Françoise Ravey, Maire de Morvillars (suppléant: Régis Ostertag, Maire Adjoint de Morvillars)
Romuald Roicomte, Conseiller municipal de Belfort (suppléant: Ian Boucard, Député-Conseiller municipal de Belfort)
Lionel Vauthier, Maire Adjoint de Châtenois-Les-Forges

Pour les EPCI :

Jean Luc Anderhueber, Président de la Communauté de Communes des Vosges du Sud, Maire de Saint-Germain le Châtelet (suppléant: Eric Parrot, Vice-Président de la Communauté de communes des Vosges du Sud, Maire de Lachapelle sous Rougemont)

Patrick Miesch, Président du SMICTOM de la zone sous-vosgienne, Conseiller Municipal de Rougemont le Château (suppléant: Arnaud Doyen, Conseiller syndical du SMICTOM de la zone sous-vosgienne, Conseiller municipal d'Anjoutey)

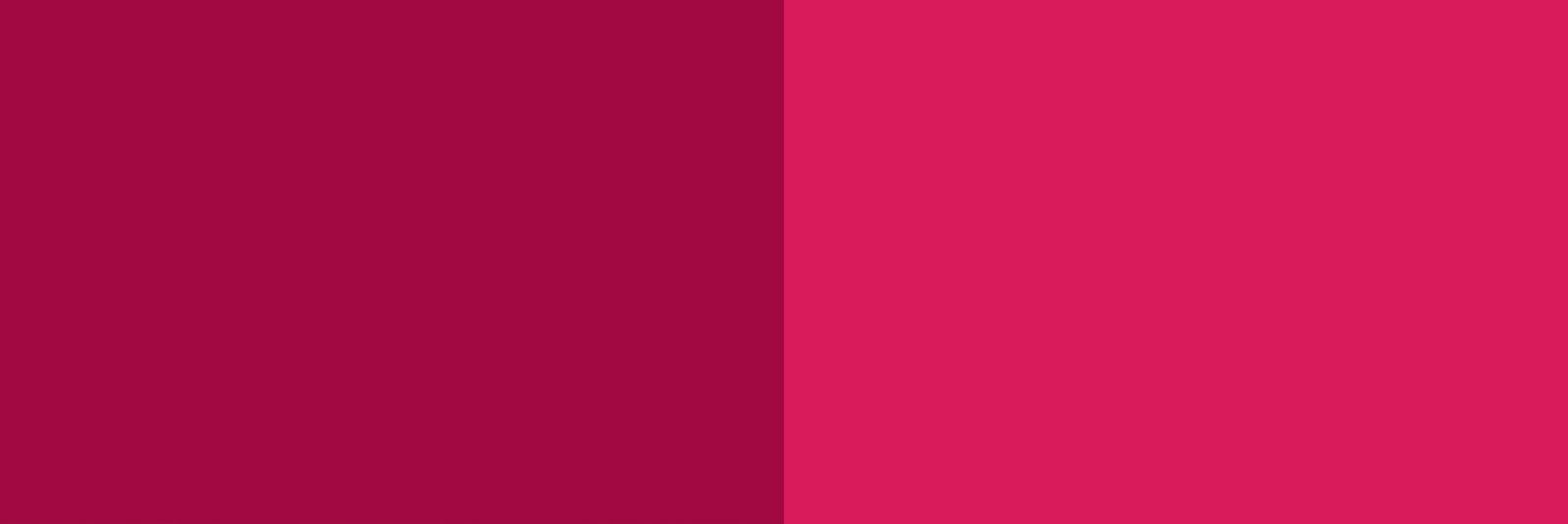
Pour le Conseil Départemental :

Madame Marie-France CEFIS
Monsieur Sébastien VIVOT
Madame Isabelle MOUGIN



CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Territoire de Belfort 90



CDG90

Maison des Communes
29 Bd Anatole France
CS 40322
90006 BELFORT cedex



contact@cdg90.fr

03.84.57.65.65

www.cdg90.fr

