



RAPPORT D'ACTIVITÉS 2025



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 PRÉSIDENT

2025 est la dernière année pleine du mandat de l'actuel conseil d'administration, élu en 2020 sous la présidence de Robert Demuth.

L'occasion de porter un regard sur le travail accompli ces 6 dernières années.

Et le bilan est conséquent, puisque le centre de gestion s'est enrichi de nouvelles activités ou prestations aussi importantes que le secrétariat de mairie itinérant ou la médecine professionnelle et préventive, non sans difficulté ou sacrifice.

Mais toujours avec l'idée que ces investissements étaient indispensables pour les employeurs publics du département et qu'il fallait les consentir, nonobstant la question de leur rentabilité.

Ces 6 années auront été également témoins de la mise en œuvre, pour la première fois, de conventions de participation en matière de prestations sociales complémentaires.

Ici encore, je ne peux que saluer le courage des élus du conseil d'administration qui n'ont pas hésité à rendre obligatoire le contrat de prévoyance, alors même que ce n'était pas encore prévu par le législateur.

Une décision audacieuse qui permet aujourd'hui à la quasi-totalité des agents du département de disposer d'une couverture attractive en prévoyance et surtout conforme au récent texte de loi adopté sur le sujet.

Cette opération courageuse, unique ou presque en France en 2024, aura également grandement facilité la démarche suivante relative au risque santé avec là encore des résultats incroyables, puisque près de 60% des collectivités et établissements affiliés ont adhéré à la convention de participation.

Au moment où le conseil d'administration s'apprête à tirer sa révérence, il s'autorise encore à ressusciter la Fonction ACFI, aujourd'hui renommée « Chargé(e) d'Inspection en Santé et Sécurité au Travail », qui n'avait pas trouvé place au centre de gestion depuis 2018.

Une avancée tout à fait remarquable qui va permettre aux employeurs territoriaux d'être enfin parfaitement conformes à leurs obligations légales.

Un bien beau bilan, somme toute, qui restera dans l'histoire du centre de gestion sans doute comme l'un des mandats les plus créatifs.

En tant que président, je suis très fier d'avoir dirigé ces efforts. Et j'espère que le centre de gestion restera un interlocuteur et un partenaire privilégié des collectivités pour de nombreuses années encore.

Merci de m'avoir fait confiance.

Romuald Roicombe

Président du CDG90

SOMMAIRE

Emploi public	p. 4
Service de remplacement	p. 5
Concours et examens Pro	p. 5
Instances consultatives - Retraite	p. 6
Statut	p. 7
Rapport Social Unique	p. 7
Assurance statutaire	p. 8
Amical du Personnel (A.P.T.)	p. 8
Prévention et ergonomie	p. 9
Psychologie du travail	p. 9
Médecine préventive	p. 10
Maintien dans l'emploi	p. 11
Conseil médical	p. 12
Archives itinérant - Reliure	p. 13
Secrétaires de mairie itinérantes	p. 13
Services techniques	p. 14
Coordination SPS	p. 15
Chargé de l'Inspection en Santé et PSC	p.16-17
Sécurité au Travail (CISST)	p. 18



Le Conseil d'Administration du CDG 90 - 2025

PRESIDENT - Monsieur Romuald ROICOMTE

Conseiller municipal de Belfort

Président Honoraire - M. Robert DEMUTH

1er Vice-président

Monsieur Hervé FRACHISSE

Maire-adjoint de Froidefontaine

2d Vice-président

Monsieur Eric KOEBERLE

Maire de Bavilliers

3ème Vice-président

Monsieur Jean-Luc ANDERHUEBER

Maire de St Germain-le-Châtelet et Président de la CCVS

Les membres du Conseil d'Administration

Pour les communes

Christine Bainier, Maire de Phaffans

Thomas Bietry, Maire de Beaucourt

Marie France Bonnans-Weber, Maire d'Urcerey

Pierre Carles, Maire d'Offemont

Bernard Cerf, Maire de Faverois

Christian Coddet, Maire de Giromagny

Emmanuel Formet, Maire de Danjoutin

Hervé Frachisse, Maire Adjoint de Froidefontaine

Stéphane Guyod, Maire de Meroux-Moval

Eric Koeberlé, Maire de Bavilliers

Sandrine Larcher, Maire de Delle

Valérie Ployer, Maire Adjointe de Valdoie

Françoise Ravey, Maire de Morvillars

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

Patrick Miesch

Président du SMICTOM de la zone sous-vosgienne, Conseiller Municipal de Rougemont le Château

Pour le Conseil Départemental

Sébastien VIVOT

Loubna KETFI-CHARIF

Anaïs MONNIER VON AESCH

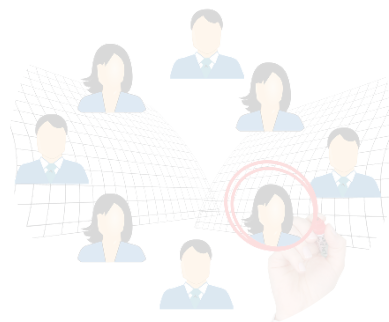
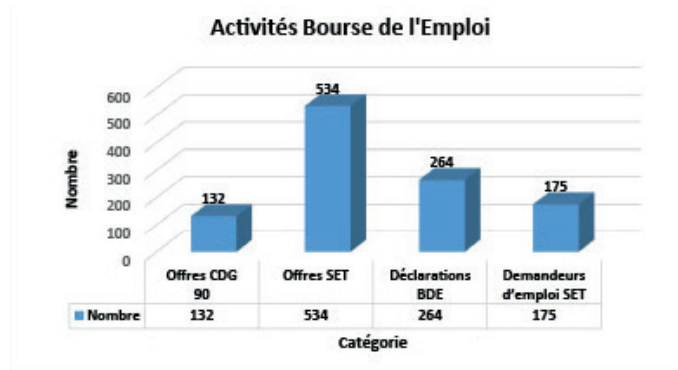
Emploi public

Bourse De l'Emploi

Le service Bourse de l'emploi accompagne les collectivités dans la gestion de leurs ressources humaines en facilitant la diffusion des offres d'emploi et la gestion des déclarations relatives aux créations et vacances de postes.

Il vérifie et valide quotidiennement, sur le Site Emploi Territorial (SET), les opérations réalisées par les collectivités ainsi que les CV des agents en recherche d'emploi ou de mobilité inscrits sur le Territoire de Belfort.

Répartition des activités liées à la Bourse de l'Emploi en 2025



Conseil en évolution professionnelle

En 2025, le Service Conseil en Évolution Professionnelle a poursuivi son engagement auprès des agents des collectivités, en proposant un accompagnement personnalisé et diversifié.

À travers des entretiens ponctuels, des bilans professionnels, des accompagnements à l'élaboration de projets professionnels et un bilan collectif innovant, le service a contribué à soutenir les parcours professionnels et à favoriser l'adaptation des agents à leurs évolutions de carrière.

Ces actions, réalisées en lien étroit avec plusieurs services partenaires, témoignent d'une approche globale et collaborative au service du développement professionnel.

Activité	Nombre d'agents accompagnés	Durée totale (heures)	Commentaires
Entretiens ponctuels de conseil en évolution professionnelle	6	8	Accompagnement à la demande
Bilan professionnel	1	18 h (12 séances x 1,5 h)	Réservé aux agents des collectivités affiliées, payant sauf RQTH
APEPP (Accompagnement personnalisé)	16	90	10 agents affiliés, 6 non affiliés, gratuit pour affiliés, tarif dégressif pour non affiliés
BBPC (Bilan de Parcours Professionnel Collectif)	7	26 h (21 h collectives + 5 h individuels)	7 séances collectives + 4 rendez-vous individuels, première session septembre-décembre 2025

BBPC : Bilan de Parcours Professionnel Collectif

La première édition a eu lieu du 4 septembre au 18 décembre 2025. Animé par une conseillère en évolution professionnelle et une conseillère maintien dans l'emploi, cet accompagnement est composé de 7 séances collectives et de 4 rendez-vous individuels.

L'alternance de séances collectives et individuelles permet à chaque participant de bénéficier des effets de la dynamique de groupe tout en avançant sur sa trajectoire professionnelle individuelle.

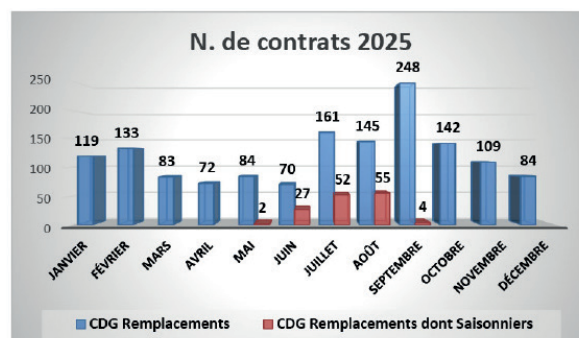
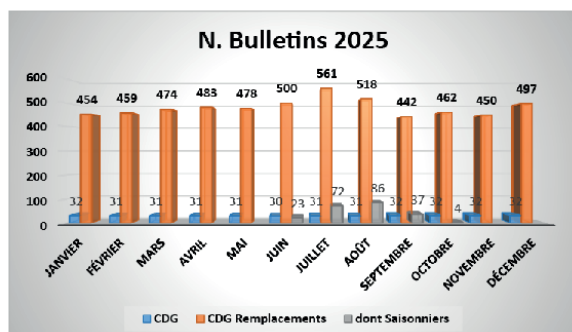
Le BBPC est réalisé soit à l'initiative de la collectivité soit à l'initiative de l'agent. Au terme du bilan, un document de synthèse est établi conjointement par l'agent et le conseiller et remis à l'employeur.

Service de remplacement

Ce dispositif permet aux collectivités du Territoire de Belfort de bénéficier d'agents qualifiés pour assurer des missions temporaires, qu'il s'agisse de remplacer un agent en congé (maladie, maternité, Formation, disponibilité), en absence prolongée, ou pour répondre à des besoins saisonniers ou ponctuels.

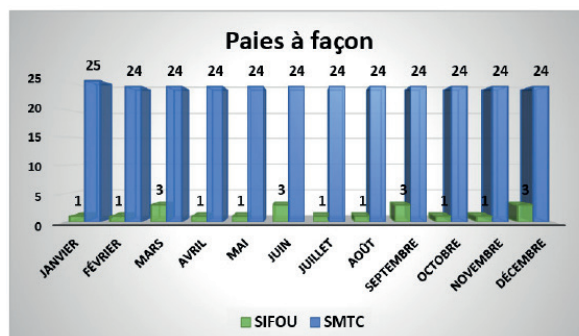
Quelques chiffres :

- * **6154** bulletins de paie réalisées dont : 376 pour le CDG 90 et 5778 pour le service de remplacement
- * **1450** contrats signés dont 140 pour des saisonniers
- * **309** paies à Façon dont : 20 pour le SIFOU et 289 pour le SMTC



Pour cette année 2025, le service de remplacement voit son activité légèrement augmenter, avec une hausse des demandes de contrats impliquant de fait une croissance des bulletins de paie à traiter.

Cette tendance s'explique par l'arrivée de nouveaux adhérents et/ou une demande croissante des collectivités, notamment les services scolaires et périscolaires.



Concours et examens professionnels

Le service assure l'organisation de tous les concours et examens professionnels (à l'exception des épreuves d'accès aux catégories A+ organisées par le CNFPT), afin de répondre aux besoins de recrutement des collectivités, constitue une des missions phares du CDG.

Année 2025

CONCOURS / EXAMEN	Concours Assistant de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques			Concours Auxiliaire de Soins	Examen Professionnel d'Agent de Maîtrise
	EXTERNE	INTERNE	TROISIEME CONCOURS		
Nombres de postes	18	35	2	30	/
Nombres d'inscrits	283	161	1	7	66
Nombres de présents	154	142	1	7	65
Nombres d'admissibles	40	52	1	/	/
Nombres d'admis	25	29	1	6	48

Les instances consultatives

Des représentants élus composent ces instances, dont la mission principale est d'évaluer les décisions relatives à la gestion des carrières des agents ainsi qu'au bon fonctionnement des services.

Parmi ces organes figurent les Commissions Administratives Paritaires (CAP), les Commissions Consultatives Paritaires (CCP), ainsi que les Comités Sociaux Territoriaux (CST), qui ont pris la place des anciens comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Quelques chiffres

- * **1 CAP** à la demande de la collectivité pour refus de titularisation
 - * **5 CST** avec 97 dossiers traités
 - * **5 Conseils de discipline** :
 - * 3 catégorie C
 - * 1 catégorie B
 - * 1 agent contractuel de catégorie C
- Sanctions : exclusion temporaire des fonctions allant de 1 mois à 2 ans.*



Retraite

Comment un agent de la Fonction Publique Territoriale cotise-t-il pour sa retraite ?

- * un contractuel ou un titulaire effectuant moins de 28 heures hebdomadaires cotise au Régime Général de la Sécurité Sociale et à l'IRCANTEC (régime complémentaire)
- * un stagiaire ou titulaire nommé sur un poste à plus de 28h hebdomadaires relève obligatoirement du régime spécial des Fonctionnaires territoriaux et hospitaliers appelé CNRACL (Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales).

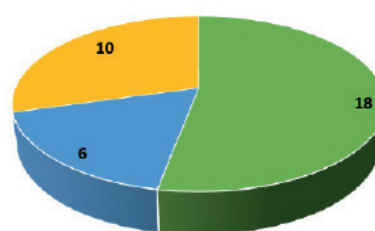
Quelques chiffres

En 2025, le centre de gestion a traité 18 demandes de pension normale et 6 demandes de pension d'invalidité.

Par ailleurs, 10 accompagnements personnalisés ont été réalisés pour aider les agents à préparer leur départ à la retraite dans les meilleures conditions.

Ces actions témoignent de notre engagement à offrir un soutien efficace et adapté aux besoins de chacun.

Demandes 2025



■ Demandes de pension normale ■ Demandes de pension d'invalidité
■ Accompagnements personnalisés retraite

Statut

Le statut de la Fonction publique territoriale constitue le cadre essentiel qui régit les droits, les obligations et les parcours professionnels des agents au service des collectivités locales du Territoire de Belfort. La mission du CDG 90 est d'accompagner les collectivités dans la mise en œuvre de ce statut, en assurant un appui technique, juridique et administratif adapté à leurs besoins.

Quelques chiffres

1217 dossiers carrières gérés représentant **1187** agents (dont **30** agents intercommunaux).

- * **966** arrêtés ont été élaborés et transmis aux collectivités
- * **93** titularisations
- * **115** stages
- * **578** avancements (échelons, grades, promotions internes)
- * **180** modificatifs (modification du temps de travail, positions, radiations)
- * **66** tableaux de proposition des agents promouvables
- * **3** promotions internes organisées

Focus sur l'avancement de grade

En 2025, **578** avancements de grade ont été traités par le CDG 90, cela consiste au passage d'un grade à un grade supérieur à l'intérieur d'un même cadre d'emploi.

Il permet l'accès à des Fonctions supérieures et à une rémunération plus élevée.

L'avancement de grade a lieu au choix ou après examen professionnel.

Rapport Social Unique (RSU)

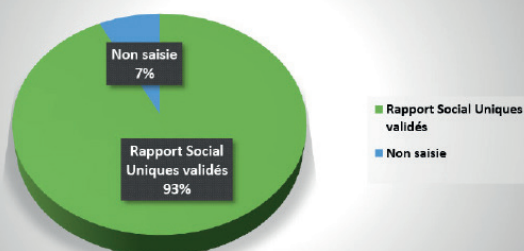
Le RSU est l'outil de référence pour considérer et suivre la situation de l'emploi d'une collectivité. Il rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion, déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Pour l'année 2024 - 2025

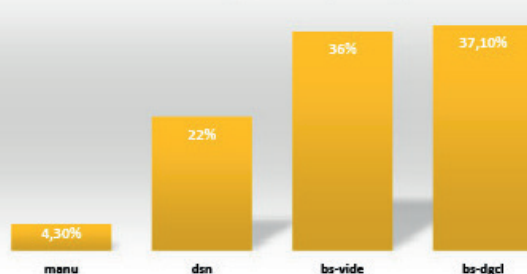
202 collectivités inscrites à l'INSEE dont **101** communes

- * **188** Rapport Social Uniques validés en 2024
- * **11** collectivités rattachées au CST n'ont pas saisi leur RSU
- * **1** collectivités non rattachées au CST n'a pas rendu son RSU
- * **2** collectivités non connectées
- * **57** RSU ont été renseignés à vide faute d'agents
- * **39** CCAS

RSU par statut



Mode de pré-remplissage



Le mode de pré-remplissage privilégié reste le fichier d'échange de l'éditeur SIRH

Assurance statutaire

L'assurance statutaire représente un dispositif réglementaire fondamental assurant la couverture des risques sociaux des agents publics relevant du centre de gestion.

Elle englobe notamment la gestion des prestations liées à la maladie, à l'invalidité, à la retraite, ainsi qu'aux allocations spécifiques prévues par les textes statutaires applicables.

Quelques chiffres

* **301 sinistres dont 9 sinistres sans arrêt (245 CNRACL + 56 IRCANTEC) de déclarés en 2025**

* **968 512 euros** remboursés aux collectivités adhérentes par l'assureur

* **106 015 euros** payés aux différents praticiens dans le cadre des accidents de service et maladies professionnelles par l'assureur (que pour les CNRACL)

* **53 sinistres** gérés directement par le CDG pour **29 collectivités (sur 107)** qui ont choisi de bénéficier de la prise en charge de leurs déclarations de sinistres.

Risques	Nombre de déclarations	Nombre de jours d'arrêt
Accident de service	34 (28 CNRACL / 6 IRCANTEC)	1297
Maladie professionnelle	3 (CNRACL)	148
Maladie ordinaire	191 (185 CNRACL / 6 IRCANTEC)	7255
Longue maladie	6	1857
Longue durée	1	365
Maternité	5	619
TPT initial	11	1324
TPT suite	4	519

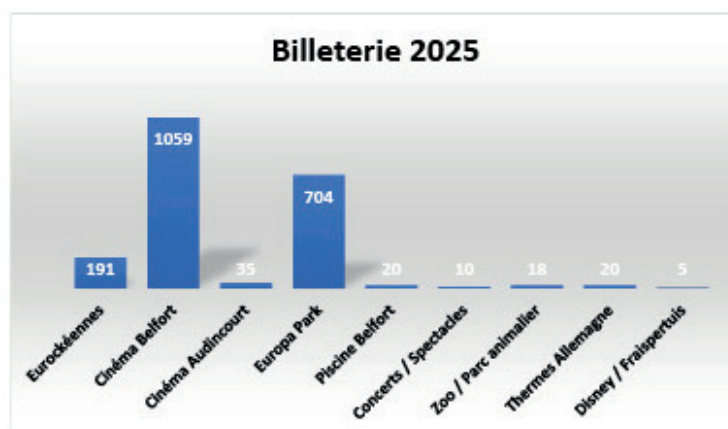
*TPT (Temps partiel thérapeutique)

Amicale du Personnel (A.P.T.)

* **67 collectivités adhérentes :**

* **19 qui adhèrent qu'à la billetterie**

* **48 qui adhèrent à la billetterie et au tickets restaurant**



Prévention et ergonomie

Le service délivre un accompagnement aux collectivités affiliées sur l'hygiène et la sécurité. Il conseille ces dernières sur : l'ergonomie des postes de travail, le choix des EPI, les habilitations, les autorisations de conduite, les exercices d'évacuation, le matériel de secours, etc. Le service apporte également du conseil en évaluation des risques professionnels. A cette occasion, **2** documents uniques ont été réalisés en 2025.

Formations

407 heures de formation en 2025

Le service du centre de gestion assure diverses formations dont la formation des assistants de prévention et contribue à l'animation d'un réseau.

Focus sur les sensibilisations pour la ville de Belfort et GBCA :

En 2025, la ville de Belfort et GBCA ont sollicités le service médecine du centre de gestion pour mettre en œuvre des sensibilisations sur divers thèmes pour leurs agents. Cette collaboration va se poursuivre sur l'année 2026.

Structure	Thème	Nombre d'heures	Nombre d'agents
Ville de Belfort	Sensibilisation Exposition au bruit	12	46
Ville de Belfort	Sensibilisation geste et postures - CMT + production horticole	10	51
GBCA	Sensibilisation geste et postures - Autres services	14	49
GBCA	Sensibilisation travail sur écran	12	38
Ville de Belfort	Sensibilisation geste et postures en crèche	18	65
Ville de Belfort	Sensibilisation geste et postures DPE entretien crèches	11	21
Ville de Belfort	Sensibilisation geste et postures DAG entretien et jardinage	11	43
Total		88	313

Psychologie du travail

L'objectif du service Psychologie du Travail du CDG 90 est d'apporter un soutien aux employeurs et à leurs agents pour favoriser la santé mentale au travail.

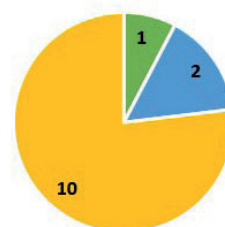
Prestations année 2025

- * **187** accompagnements individuels
- * **13** accompagnements collectifs : **1** temps de parole, **2** débriefings après un événement traumatique,
- * **10** ateliers de co-développement

Les accompagnements collectifs en psychologie du travail proposés par le centre de gestion s'adressent aux équipes des collectivités souhaitant renforcer la qualité de vie au travail et prévenir les risques psychosociaux.

À travers des ateliers, groupes de parole et formations, ces dispositifs favorisent l'échange, le développement de compétences collectives et l'adaptation aux changements organisationnels. Ils contribuent ainsi à améliorer le bien-être des agents et la performance des services publics.

Accompagnements collectifs



- Temps de parole
- Débriefings après un événements traumatique
- Ateliers de co-développement

"La santé mentale correspond à un état de bien-être mental qui nous permet d'affronter les sources de stress de la vie, de réaliser notre potentiel, de bien apprendre et de bien travailler, et de contribuer à la vie de la communauté."

Médecine préventive

L'année 2025 a été marquée par une activité soutenue du service de médecine préventive, traduisant à la fois les besoins importants des structures de la Fonction publique territoriale et l'implication des professionnels de santé dans le suivi et la prévention des risques professionnels.

Pour les communes adhérentes, il est à souligner que tous les agents des établissements publics du Territoire de Belfort ont été reçus, en visite bisannuelle, au moins une fois depuis la création du service en 2022.

Nombre de visites 2025

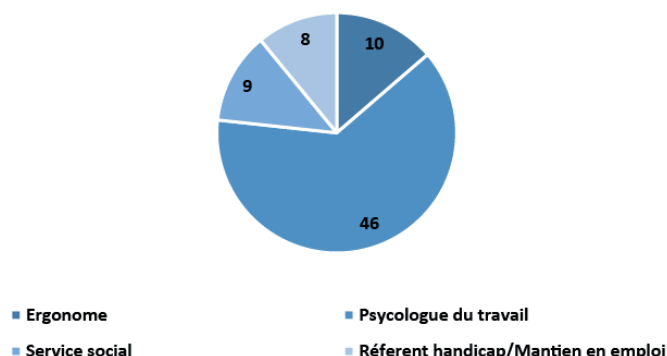
2795 créneaux proposés dont **180** absences (**37** justifiées et remplacées)

2610 visites réalisées :

- * **8** visites reprise maternité - IDEST
- * **53** visites pré-SIR - IDEST
- * **195** visites intermédiaires SIR
- * **1192** VIP périodique
- * **454** VIP initiales
- * **58** visites d'embauche
- * **132** visites de reprise
- * **82** visites de pré-reprise
- * **258** visites à la demande
- * **186** examens médicaux périodiques

Orientation des agents

Vers un collaborateur du CDG90



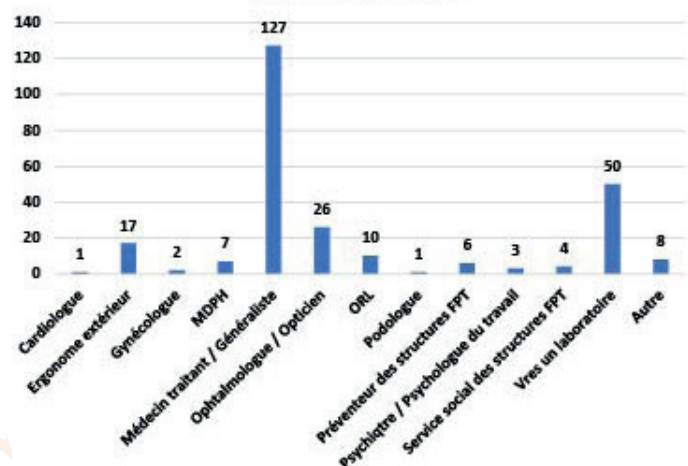
Tiers temps

Le tiers temps est une pratique sur le terrain au sein des établissements FPT.

Un tiers temps moindre qu'en 2024, mais valorisé par les sensibilisations en augmentation, effectué par le service Hygiène et Sécurité du CDG.

Ses actions correspondent à des échanges et collaboration entre les services de prévention des structures et l'autorité territoriale dans la politique de prévention des conditions de travail des agents de la FPT.

Nombre d'agents orientés vers un professionnel extérieur au CDG90



Nombre d'heures réalisées : 126h56

- * **1** enquête épidémiologique = **32 h**
- * **13** études de poste = **30h15**
- * **2** CSE / CSA = **3h30**
- * **28** réunions diverses = **39h45**
- * **6** FS / FS SCT = **12h36**
- * **4** groupes de travail = **6h30**
- * **1** visite de structure = **3h**

Maintien dans l'emploi

Depuis 2012, le Centre de Gestion du Territoire de Belfort conventionne avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), afin de faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

La conseillère handicap et maintien dans l'emploi accompagne et conseille les collectivités dans la mise en œuvre de leurs actions en matière de handicap et de maintien dans l'emploi des travailleurs devenus inaptes à leurs fonctions.

Commission de mobilité inter Fonctions publiques (CMIFP90)

La commission est composée de **13** structures (**3** FPE / **3** FPH / **5** FPT et **2** partenaires) du Territoire de Belfort.

Ce réseau de professionnels, en charge de la mobilité et de l'insertion, partage des ressources et des pratiques professionnelles relatif au maintien dans l'emploi des personnes en difficulté de santé.

4 réunions ont eu lieu en 2025 permettant à :

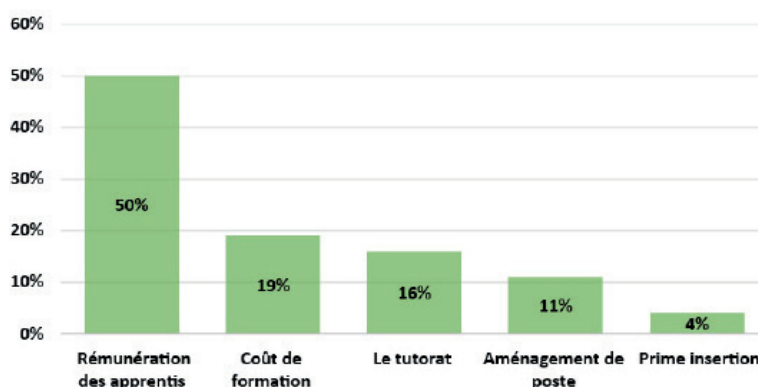
- * **5** personnes de découvrir, grâce à un stage d'immersion, un métier d'un autre versant de la Fonction publique
- * **3** personnes de signer un contrat d'apprentissage
- * **2** personnes d'être recrutés sur un poste CDD



Réunion du 14 octobre 2025

Les autres missions

- * **4** accompagnements du parcours de reconversion professionnelle
- * **13** recrutements et intégration de personnes disposant d'une reconnaissance de qualité de travailleurs handicapés au sein de collectivités affiliées CDG dont :
 - * **5** sur poste permanent
 - * **3** en CDD
 - * **5** en contrat d'apprentissage
- * **24** demandes d'aides pour le compte de **13** collectivités pour la convention FIPHFP



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

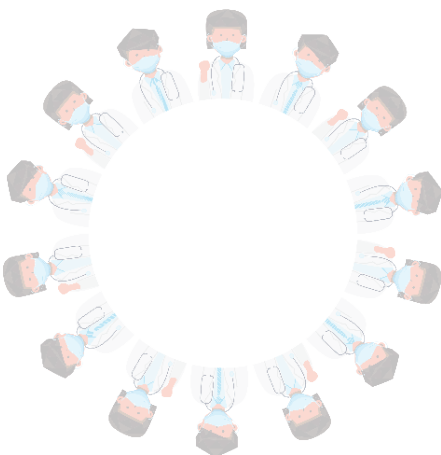
Motif de saisine		
Congé de Longue Maladie	104	120
Congé de Longue Durée	35	26
Congé de Grave maladie	7	12
Maladie ordinaire	4	1
Temps Partiel Thérapeutique	17	20
Réintégration à temps plein	3	3
Disponibilité	2	3
Inaptitude aux Fonctions	3	5
Inaptitude à toutes Fonctions	4	15
Reclassement	1	0
Disponibilité	0	3
Congé de longue maladie fractionné	0	3
Nombre de dossiers	180	211
Année	2024	2025

Formation plénière

La Formation plénière est une instance paritaire consultative chargée d'émettre des avis préalables à certaines décisions relatives aux accidents de service et aux maladies professionnelles.

Elle est compétente uniquement à l'égard des agents affiliés à la CNRACL.

Retraite pour invalidité	19
Reconnaissance d'imputabilité au service pour un accident	5
Reconnaissance d'imputabilité au service pour une maladie professionnelle	13
Reconnaissance d'imputabilité au service pour une rechute d'un accident	2
Reconnaissance d'imputabilité pour une rechute d'une maladie professionnelle	17
Attribution de l'Allocation Temporaire d'Invalidité	16
Révision quinquennale du taux Allocation Temporaire d'Invalidité	7
Nombre de dossiers année 2025	79



Archives et reliure

Interventions et traitement d'archives

En 2025, le service a accompagné **12** collectivités (**109,5** jours) dans la gestion et la valorisation de leurs archives. Au total, **240** mètres linéaires d'archives ont été traités, permettant ainsi une meilleure conservation et accessibilité des documents publics.

Éliminations

Éliminations : Après visa des Archives départementales (AD), **115** mètres linéaires d'archives ont été éliminés, conformément à la réglementation en vigueur.

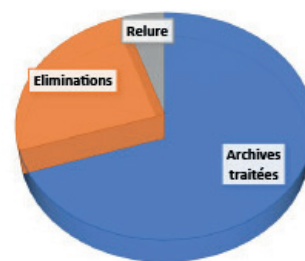
Reliure

Reliure des actes administratifs : Un bon de commande a été passé pour la reliure de **33** registres, assurant leur pérennité et facilitant leur consultation.

Partenariats et conventions

Convention triennale : Une convention a été signée avec le Conseil départemental pour renforcer notre collaboration avec les Archives départementales. Cette convention prévoit des interventions en cas d'urgence ou de suractivité, garantissant une réactivité accrue et un soutien mutuel entre les services.

INTERVENTIONS 2025



Secrétaires de mairie itinérantes

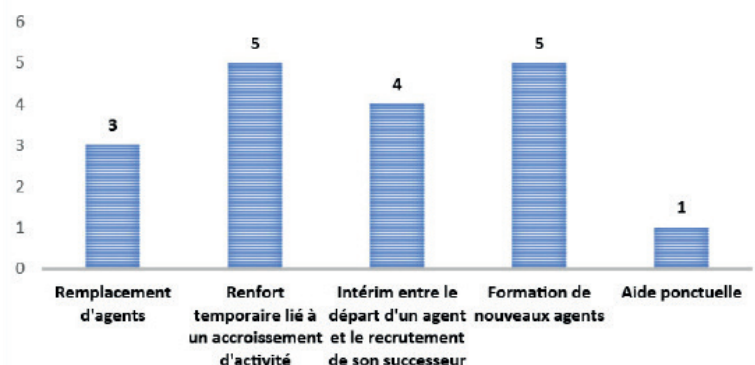
Afin de répondre efficacement aux nombreuses demandes d'intervention émanant des collectivités, le service s'est renforcé en 2025 avec le recrutement d'une seconde secrétaire de mairie itinérante, mise à disposition des collectivités adhérentes.

Le service « Secrétaire de mairie itinérante » permet aux communes de bénéficier, dans les meilleurs délais, d'un appui administratif en cas d'indisponibilité du secrétaire de mairie titulaire. Il offre la possibilité de confier tout ou partie des missions traditionnellement dévolues à une secrétaire générale de mairie, notamment dans les domaines de la comptabilité, des finances, de la gestion des assemblées délibérantes, de l'état civil, de l'urbanisme ou encore de la commande publique.

Interventions 2025

- * **16** interventions au total
- * **13** communes : Courtelevant, Phaffans, Suarce, Lepuix-Neuf, Rougegoutte, Saint-Dizier-l'Eveque, Charmois, Vétrigne, Sevenans, Froidefontaine, Reppe, Meroux-Moval, Danjoutin.
- * **2** Syndicats : Syndicat de la Baroche, SIVU du Sundgau.
- * **1** Intercommunalité : Communauté de communes du Sud Territoire

NATURE DES INTERVENTIONS



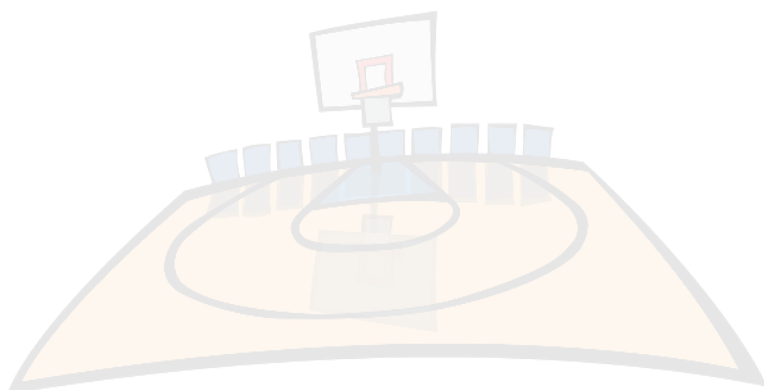
Services techniques

Service contrôle des équipements sportifs et de loisirs

Les conventions pour le contrôle des équipements sportifs et de loisirs ont été renouvelées pour une durée de 3 ans.

En 2025, **62** communes ont été contrôlées soit :

- * **443** buts de Football, handball et basket-ball
- * **93** aires de jeux et de fitness
- * **2** parcours VITA, 2 skate-parks
- * **4** terrains de tennis



.....

Service espaces verts

Le service des espaces verts itinérants a été créé en réponse à un besoin exprimé par plusieurs communes, qui rencontraient des difficultés à recruter un agent communal à temps partiel ou à remplacer un agent en arrêt maladie. Jusqu'alors, les élus devaient assurer eux-mêmes l'entretien des espaces verts ou faire appel à des prestataires privés.

Une phase expérimentale a été lancée en 2025 sur trois communes du département (Botans, Chaux et Lachapelle-sous-Rougemont). Les missions proposées étaient variées : tonte, débroussaillage, désherbage, taille de haies, entre autres.



Coordination Sécurité et Protection de la Santé

La mission de Coordination SPS joue un rôle essentiel dans la prévention des risques liés à la sécurité et à la santé sur les chantiers publics. Cette coordination vise à assurer la mise en œuvre effective des mesures de sécurité et de protection de la santé des intervenants, conformément aux exigences réglementaires définies par le Code du travail.

Le coordinateur SPS intervient dès la phase de conception du projet, en identifiant les risques potentiels, puis tout au long de la réalisation des travaux, en veillant à la bonne application des consignes de sécurité entre les différents acteurs présents sur site.

Cette mission contribue ainsi à réduire les accidents du travail et à garantir un environnement sécurisé, favorisant la santé des agents territoriaux et des entreprises partenaires.



Quelques chiffres

Missions 2025 :

- * **1** mission Assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO).
- * **8** missions Coordination Sécurité et Protection de la Santé (C.SPS)

Zoom sur un chantier

L'extension du gymnase de Bavilliers en DOJO :

9 mois de travaux, **8** lots

Chantier à Giromagny



Chantier à Rougemont-le-Château



Prestation Sociale Complémentaire (PSC)

Après la mise en place en 2024 du risque prévoyance, le centre de gestion a achevé en 2025 le processus de construction des prestations sociales complémentaires, ouvert par l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la Fonction publique, en déployant une convention de participation pour le risque santé à compter du 1er janvier 2026.

Un chantier d'autant plus important pour le centre de gestion qui n'avait pas encore investi ces activités depuis 2011.

Naturellement, la convention de participation en santé n'étant conclu que depuis le 1er janvier 2026, peu de statistiques sont disponibles.

La prévoyance

128 collectivités ou établissements affiliés ou non ont adhéré à la convention de participation en 2025. Soit **93%** des employeurs publics du département.

Ce qui ne laisse en dehors du dispositif départemental que 10 employeurs publics, dont seulement quatre ayant des agents à charge actuellement.

Il ne devrait d'ailleurs plus en rester que trois en 2026, l'une d'elles ayant fait le choix de rejoindre le dispositif à la faveur de la mise en œuvre de la convention de participation en santé.

Seuls environ 500 agents ne sont pas couverts par ce régime de prévoyance sur un total d'un peu moins de 4 000 agents.

Le vote de la loi n°2025-1251 du 22 décembre 2025 relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux, qui supprime la labellisation à partir du 1er janvier 2029, devrait encore améliorer la situation dans les années à venir.

Pour l'heure, **21 %** des **3 500** agents couverts par ce contrat ont souscrit au moins une option.

	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agents	2086	1341	3427
Age moyen	46,9 ans	46,1 ans	46,6 ans
Options	415	292	707

La plus fréquente est de très loin la prise en charge des arrêts de travail et invalidités à **95%** et à **100 %** du traitement.

Des prestations avaient été ouvertes au 14 novembre 2025 pour **142** sinistres (dont **129** en maladie ordinaire, **5** en temps partiel thérapeutique **7** en longue maladie et **1** en grave maladie), couvrant **18** collectivités, **83** femmes et **59** hommes, pour une moyenne d'âge de **47** ans.

Prestation Sociale Complémentaire (PSC)

La santé

Comme pour la prévoyance, la convention de participation en santé procède d'un appel d'offres lancé par le centre de gestion en 2025, assez tardivement du fait d'un contrôle des comptes du centre de gestion par la chambre régionale des comptes pendant le 1er semestre.

Il sera finalement diffusé sur le profil acheteur du centre à partir du 23 juin 2025, pour une date de dépôt des offres fixée au 22 août 2025.

Quatre mutuelles ont fait une offre : la MNT, MUTAME, la MFU et Muta Santé.

À la suite d'une phase d'entretien le 5 septembre 2025, la commission de sélection a choisi de retenir l'offre de **MUTAME**, qui correspondait le mieux aux exigences de garantie posées par l'accord local du 13 décembre 2023 signé par le centre de gestion, la CFTC et la CFDT :

- Des prix corrects ;
- Une garantie de taux pendant les deux premières années du contrat. Puis un dispositif de plafonnement des évolutions tarifaires dans la limite d'une hausse annuelle maximale de cotisation de 10% ;
- Des garanties fixées par l'accord local du 13 décembre 2023 que MUTAME accepte de délivrer en l'état ;
- Un ratio maximal de 1,6 entre la cotisation hors participation due par l'adhérent de plus de 30 ans acquittant le montant le plus élevé et la cotisation due par l'adhérent de plus de 30 ans acquittant le montant le moins élevé, à charge de famille égale ;
- Pas de contrôle médical pour l'entrée des agents dans le dispositif. Pas de période de franchise en cas d'adhésion tardive ;
- Un service rendu localement avec une antenne sur le Territoire de Belfort ;
- Un réseau de tiers payant éprouvé et largement le meilleur des trois offres.

Lors de sa réunion du 19 septembre 2025, le conseil d'administration a en outre décidé de ne proposer à la délibération des communes et établissements affiliés qu'une seule structure de cotisation sur les trois possibles : celle fondée sur les tranches d'âge qui, compte tenu des exigences légales de solidarité générationnelle, s'adapte le mieux à tous les types de personnels.

Régime Général	Base	Option 1	Option 2
Enfant	27,86 €	3,00 €	8,97 €
Actif moins de 30 ans	39,8 €	4,48 €	13,43 €
Actif de 31 à 40 ans	49,75 €	5,44 €	16,31 €
Actif de 41 à 50 ans	58,53 €	6,40 €	19,19 €
Actif de 51 à 60 ans	67,89 €	7,68 €	23,03 €
Actif de plus de 61 ans	81,94 €	8,96 €	26,86 €
Retraité	90,72 €	9,60 €	28,78 €
Régime Alsace/Moselle	Base	Option 1	Option 2
Enfant	20,90 €	2,24 €	6,72 €
Actif de moins de 30 ans	29,85 €	3,36 €	10,08 €
Actif de 31 à 40 ans	37,31 €	4,08 €	12,23 €
Actif de 41 à 50 ans	43,90 €	4,80 €	14,40 €
Actif de 51 à 60 ans	50,92 €	5,76 €	17,27 €
Actif de plus de 61 ans	61,46 €	6,72 €	20,15 €
Retraité	68,04 €	7,20 €	21,59 €

Au final, et pour l'heure seulement, 66 collectivités et établissements ont souscrit à cette convention de participation, soit près de 50 % des employeurs publics du département.

Ce qui constitue une excellente performance, surtout si l'on tient compte du fait que la convention de participation est et restera totalement facultative.

Ce total devrait encore progresser d'ici la fin du premier semestre, beaucoup de collectivités et d'établissement attendant le renouvellement de leurs instances délibérantes pour prendre une décision finale.

Une bonne part des adhérents à la convention de participation ont en outre suivi le centre de gestion qui a choisi de porter sa participation à 50% du tarif proposé pour chaque tranche d'âge arrondi à l'euro inférieur.

CISST

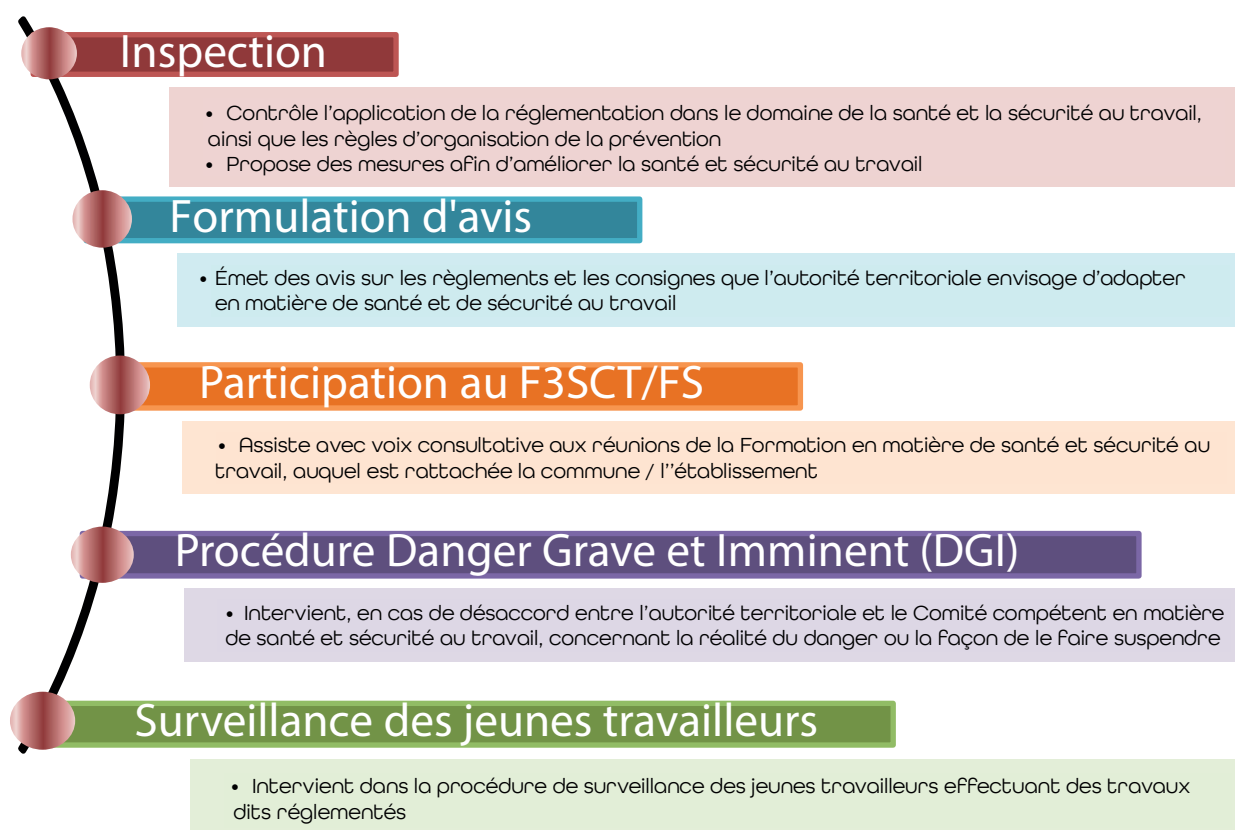
Chaque autorité territoriale doit désigner un agent chargé de l'inspection en santé et sécurité au travail (CISST), quel que soit sa taille (anciennement ACFI – Agent chargé de la Fonction d'inspection).

La réglementation dans le domaine de la santé et sécurité au travail impose à l'employeur de garantir la sécurité et la santé physique et mentale de ses agents.

Afin d'aider l'employeur à améliorer les conditions de sécurité et de travail, celui-ci peut s'appuyer sur divers acteurs de la prévention, dont chacun joue un rôle différent avec un même objectif : contribuer à l'amélioration des conditions de travail des agents.

Le CISST est un acteur de prévention à part entière qui contribue à la mission d'amélioration de la santé et sécurité au travail.

Les différentes missions possibles du CISST :



Après l'inspection ?

Le CISST propose à l'autorité territoriale les mesures immédiates qu'il juge nécessaires, notamment en cas d'urgence. L'autorité territoriale a l'obligation de l'informer des suites données à ses propositions.

La commune / l'établissement doit donc établir un plan d'action de mise en conformité afin de lever les non conformités relevées et le transmettre au CISST pour enregistrement et passage en F3SCT/FS.

Cet élément est indissociable du processus d'inspection et de l'avis rendu par l'instance.

Le CISST assure un suivi des plans d'actions des adhérents et peut en cas de danger grave pour les agents alerter l'inspection du travail s'il estime que la structure n'a pris aucune mesure nécessaire pour se mettre en conformité.



**CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

Territoire de Belfort 90



0 10 20 km

