

ANNEXE I

CREATION D'EMPLOIS

sur la base de l'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée

DENOMINATION DE L'EMPLOI	NOMBRE D'EMPLOI(S)	GRADE(S)/CADRE(S) D'EMPLOIS	NATURE DE L'EMPLOI ¹	TYPE D'EMPLOI ²
<u>Objet</u> : Création de postes dans le cadre de la nouvelle organisation de la Direction Générale des Services				
Directeur Général Adjoint	1	/	P	TC
Chargé de mission	2	Attaché Attaché principal	P	TC
<u>Objet</u> : Création de postes dans le cadre de la nouvelle organisation de la Direction Europe Attractivité et Aménagement				
Directeur Adjoint Europe, Attractivité Aménagement	1	Attaché Attaché principal	P	TC
Chef d'unité Action territorialisée	1	Attaché Attaché principal	P	TC
Chargé de mission animateur coordonnateur habitat	1	Attaché	P	TC
Chef d'unité Parc Privé et Parc Public	1	Cadre d'emploi des Rédacteurs territoriaux	P	TC
Référent coopération décentralisée	1	Cadre d'emploi des Rédacteurs territoriaux		
<u>Objet</u> : Création d'un poste au sein de la Direction des Routes au Service Appui, Routes et Matériels suite au départ d'un ouvrier des parcs et ateliers (OPA) mis à disposition sans limitation de durée				
Magasinier	1	Cadre d'emploi des Adjoints Techniques Cadre d'emploi des Adjoints Administratifs	P	TC

¹ Permanent (P) ou non permanent (NP)

² A temps complet (TC) ou à temps non complet (TNC)

<u>Objet</u> : Création d'un poste au sein du Cabinet				
Collaborateur de cabinet	1	/	NP	TC
<u>Objet</u> : Création d'un poste au sein de la Direction de l'Education, de la Culture et des Sports				
Animateur coordonnateur politique Jeunesse	1	Grade d'attaché territorial	P	TC

ANNEXE I bis

**SUPPRESSIONS D'EMPLOIS DANS LE CADRE DE LA NOUVELLE ORGANISATION DE
LA DIRECTION EUROPE ATTRACTIVITE AMENAGEMENT**

DENOMINATION DE L'EMPLOI	NOMBRE D'EMPLOI(S)	NATURE DE L'EMPLOI¹	TYPE D'EMPLOI²
Chef de Service Appui Administratif et Financier	1	P	TC
Coordonnateur	1	P	TC
Chef d'unité Parc Privé	1	P	TC
Chef d'unité Parc Public	1	P	TC
Instructeur	1	P	TC
Référent réseau des acteurs de l'intercommunalité	1	P	TC

¹ Permanent (P) ou non permanent (NP)

² A temps complet (TC) ou à temps non complet (TNC)

Annexe III : Précisions et ajustements quant à la mise en œuvre du vote électronique
exclusif lors des élections professionnelles de fin d'année.

- ✓ Composition de la cellule d'assistance technique mentionnée à l'article 8 du décret 2014-793, chargée de veiller au bon fonctionnement et à la surveillance du système de vote électronique :

Cette cellule comprend :

- la Directrice des ressources humaines et de la communication interne,
- la Directrice des ressources humaines et de la communication interne adjointe,
- la Chef du service Etudes et pilotage à la DRHCI,
- la Chargée d'études juridiques au service Etudes et pilotage de la DRHCI,
- un ou deux représentants désignés par chacune des organisations syndicales candidates,
- le Chargé de projet d'Alphavote-Avex.

- ✓ Composition des bureaux de vote électronique et des bureaux de vote électronique centralisateurs.

- Bureau de vote électronique n° 1 : CTP

Président : La Directrice des Ressources Humaines

Secrétaire : La Directrice des Ressources Humaines Adjointe

- Bureau de vote électronique n° 2 : CAP A

Président : La Directrice des Ressources Humaines

Secrétaire : La Directrice des Ressources Humaines Adjointe

- Bureau de vote électronique n° 3 : CAP B

Président : La Directrice des Ressources Humaines

Secrétaire : La chef du service Etudes et Pilotage de la DRH

- Bureau de vote électronique n° 4 : CAP C

Président : La Directrice des Ressources Humaines

Secrétaire : La chargée d'études juridiques du Service Etudes et Pilotage de la DRH, en charge de l'organisation des élections

➤ Bureau de vote électronique n° 5 : CCP A

Président : La Directrice des Ressources Humaines

Secrétaire : La Directrice des Ressources Humaines Adjointe

➤ Bureau de vote électronique n° 6 : CCP B

Président : La Directrice des Ressources Humaines

Secrétaire : La chef du service Etudes et Pilotage de la DRH

➤ Bureau de vote électronique n°7 : CCP C

Président : La Directrice des Ressources Humaines

Secrétaire : La chargée d'études juridiques du Service Etudes et Pilotage de la DRH, en charge de l'organisation des élections

Chacun de ces sept bureaux de vote électronique comprend en outre, un délégué de liste désigné par chacune des organisations syndicales candidates.

A côté de ces sept bureaux de vote électronique sont institués, ainsi que le permet l'article 9 du décret 2014-793, deux bureaux de vote électronique centralisateurs ayant la responsabilité de plusieurs scrutins et composés de la manière suivante :

➤ Bureau de vote électronique centralisateur CAP :

Président : La Directrice des Ressources Humaines Adjointe

Secrétaire : La chef du service Etudes et Pilotage de la DRH

➤ Bureau de vote électronique centralisateur CCP :

Président : La Directrice des Ressources Humaines

Secrétaire : La chargée d'études juridiques du Service Etudes et Pilotage de la DRH, en charge de l'organisation des élections

Les deux bureaux de vote électronique centralisateurs comprennent en outre, par organisation syndicale candidate, un délégué représentant chaque bureau de vote électronique regroupé au sein du bureau de vote électronique centralisateur.

✓ Calendrier du déroulement des opérations électorales (ajustements) :

- Dimanche 30 septembre 2018 : date limite de publicité des listes électorales
- Mercredi 10 octobre 2018 : date limite de vérification des listes électorales par les électeurs et de présentation d'une réclamation
- Lundi 15 octobre 2018 : date limite pour l'autorité territoriale pour statuer sur les réclamations de la liste électorale
- Jeudi 18 octobre 2018 : date limite de dépôt des listes de candidats par les organisations syndicales
- Vendredi 19 octobre 2018 : date limite d'information de l'irrecevabilité d'une liste de candidats
- Samedi 20 octobre 2018 : date limite d'affichage des listes de candidats
- Mardi 23 octobre 2018 : date limite d'information de l'inéligibilité d'un candidat
- Vendredi 26 octobre 2018 : date limite de transmission des rectifications des listes de candidats
- Jeudi 6 décembre 2018 : dépouillement

ANNEXE II

EMPLOIS OUVERTS AU RECRUTEMENT D'AGENTS CONTRACTUELS
sur la base de l'article 3-3-2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée

DENOMINATION DE L'EMPLOI	NATURE DES FONCTIONS	NIVEAU DE FORMATION	NIVEAU DE REMUNERATION INDICIAIRE SUR LA BASE DE L'EMPLOI OUVERT
1 CHEF DE POLE ADJOINT MOBILITE INGENIERIE	- élaborer, planifier (moyens humains et financiers) et piloter les programmes d'investissements routiers ; - apporter une expertise sur les procédures administratives liées aux aménagements routiers (marchés publics de travaux et maîtrise d'œuvre, procédures environnementales, suivi de contentieux ; - proposer des optimisations de la démarche qualité, des pratiques grâce aux nouvelles technologies en matière de conception et de suivi de travaux et des indicateurs de suivi d'activité ; - participer aux astreintes décisionnelles ; - assurer l'intérim du chef de pôle et notamment en son absence manager et animer le pôle « travaux neufs »	Bac + 5	Référence au niveau de rémunération des grades d'ingénieur territorial et d'ingénieur territorial principal
CHARGE(E) DE MISSION OBSERVATOIRE DEPARTEMENTAL EN CHARGE DU TRAITEMENT STATISTIQUE DES DONNEES	- contribuer à la structuration des données : identification des sources, sélection des données de référence, alimentation des fiches de documentation (métadonnées), définition des normes d'échanges (référentiels, formats...) ; - participer à la mise en place des processus de collecte, de traitement et de diffusion de données ; - exploiter les bases de données : requêtes, traitements statistiques, analyses ; - contrôler la fiabilité, la cohérence et la pertinence des données, mettre en place et respecter les procédures de gestion qualité ; - élaborer des supports et diffusion, dans une approche Open Data ; - assister les utilisateurs et appuyer les services pour des analyses stratégiques (traitements standards ou approches croisées) ; - collaborer avec le chargé de mission responsable du SIG, afin de faciliter l'exploitation des données ; - être force de proposition pour optimiser le système d'information sur les volets alimentation et exploitation	Bac + 5	Référence au niveau de rémunération des grades d'ingénieur territorial et d'ingénieur territorial principal, d'attaché territorial et d'attaché territorial principal

2 CHARGES DE MISSION COORDINATION DG	- suivre des dossiers thématiques stratégiques ; - assister le Directeur Général des Services sur des séquences de travail ; - faciliter la coordination et la transversalité des actions départementales pour une meilleure cohérence ; - sécuriser les décisions de l'autorité territoriale	Bac + 5	Référence au niveau de rémunération des grades d'attaché territorial et d'attaché territorial principal
--	---	---------	---

NB : Aux rémunérations découlant des indices indiqués ci-dessus, il convient d'ajouter l'indemnité de difficulté administrative, les primes versées au titre du régime indemnitaire mis en place par la délibération n° 2004/I-503/1 modifiée du Conseil Général du 5 décembre 2003 ainsi que la prime annuelle et le cas échéant l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Le niveau de rémunération retenu sera fonction de la formation et de l'expérience professionnelle du candidat retenu.

ANNEXE IV

**RAPPORT SUR L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES
AU TITRE DE L'ANNEE 2017**

1. Rappel de la réglementation en vigueur et des actions mises en œuvre au sein de la Collectivité :

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées réaffirme l'obligation d'emploi d'au moins 6 % de travailleurs handicapés pour les entreprises de plus de vingt salariés.

Le non respect de cette obligation conduit au versement d'une cotisation annuelle auprès du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), calculée sur la base du nombre de bénéficiaires manquants au titre de l'obligation d'emploi.

Toutefois, cette contribution peut être partiellement minorée dès lors que l'employeur consent à des dépenses relatives à la prise en compte du handicap. Aussi, les dépenses liées au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de la Collectivité, mises en œuvre par la Direction des Ressources Humaines et de la Communication Interne, sont prises en compte.

Par ailleurs, la collectivité sur avis des médecins de prévention met tout en œuvre pour permettre l'adaptation des postes de travail et proposer un accompagnement aux agents dont l'état de santé nécessite un reclassement professionnel.

2. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

L'effectif total des bénéficiaires éligibles à l'obligation d'emploi rémunérés au 1^{er} janvier 2017 était de 140 personnes, contre 149 en 2016 et 136 en 2015.

Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)	Nombre au 1^{er} janvier 2017
Agents reconnus handicapés par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées - ex COTOREP)	133
Fonctionnaire titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)	1
Accidentés du travail titulaire d'une rente pour incapacité permanente d'au moins 10 %	2
Agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3	0
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation/rente loi n° 91-1389	/
Agents reclassés ou assimilés	/
Agents reclassés par la voie des emplois réservés (hors CDAPH)	/
Handicapés CDAPH non compris dans les catégories ci-dessus	4
Agents inaptes dont le poste a été adapté, non comptabilisables dans la déclaration au FIPHFP	/

Répartition des bénéficiaires par sexe et catégorie :

- 70 % sont des femmes
- 69 % sont des agents de catégorie C

Depuis 2016 la collectivité a un taux d'emploi direct supérieur au taux fixé réglementairement (6 %), soit 6.60 % en 2017 et 6.29 % en 2016.

3. Les dépenses déductibles :

Nature de la dépense	Montant en 2017 (€)
1. Les contrats de fourniture de sous-traitance ou prestations de service avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aides par le travail	446 394
2. Les mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique	1 280
3. Les dépenses d'aménagement des postes de travail pour maintenir dans leur emploi des agents reconnus inaptes dans les conditions réglementaires applicables	non recensé

Ces données chiffrées appellent les observations suivantes :

La Collectivité a maintenu le recours aux entreprises adaptées, ce qui favorise indirectement l'emploi de personnes en situation de handicap. Certes le montant de cette dépense est en baisse (446 394 € en 2017 contre 621 976 € en 2016) mais l'effort se poursuit sachant que depuis plusieurs années, chaque démarche d'achat public intègre un questionnement sur la possibilité de recourir à ce type de prestataires (Plan national d'action pour les achats Publics durables 2015-2020).

Les dépenses cumulées des rubriques 1 à 3 (ci-dessus) sont converties en équivalents temps plein (ETP) théoriques, à hauteur de 25,76 Unités Déductibles, et viennent se rajouter aux 140 unités physiques.

Ainsi, notre chiffre global s'établit à 165,76 ETP, ce qui représente pour l'année 2017 un pourcentage global de 7,82 %. Sur la base de ce taux, la Collectivité n'a pas été soumise à la contribution FIPHFP au titre de l'année 2017.

4. Synthèse :

Effectif total rémunéré au 1 ^{er} janvier 2017	Obligation d'emploi de personnes handicapées (cible)	Nombre de personnes BOE embauchées par la collectivité au 1 ^{er} janvier 2016	Equivalence en Unités Déductibles (ETP théorique)	Total
2 120	127 ETP pour 6 %	140 soit un taux d'emploi direct de 6,60 %	25,76 ETP	165,76 ETP soit un taux d'emploi légal de 7,82 %

5. Une démarche globale d'accompagnement :

Au-delà des dispositions contraignantes et nécessaires de la loi du 11 février 2005, le Conseil départemental du Haut-Rhin souhaite informer et accompagner l'ensemble de ses collaborateurs sur la question du handicap au travail.

En collaboration étroite avec les médecins de prévention, le Service Vie au Travail de la DRHCI s'emploie à identifier les agents dont la situation de santé pourrait relever d'une reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé (survenue d'une problématique de santé lourde, fortes restrictions médicales à l'exercice de leurs missions, suites d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle...). Ces derniers sont contactés, informés et accompagnés dans leurs démarches auprès de la MDPH.

D'une façon plus globale, la collectivité s'attache à prévoir dans ses marchés de fournitures l'achat de matériel adaptable et ergonomique comme par exemple les bureaux à hauteur variable ou des fauteuils de bureau réglables.

Pour les agents qui doivent bénéficier d'aides techniques particulières ou d'accompagnements spécifiques (appareillage auditif, orthèse, aménagement du véhicule, matériel orthopédique...), sur prescription du médecin de prévention, la collectivité instruit des dossiers de subventions auprès du FIPHFP qui peut prendre en charge une partie ou la totalité des frais engagés par les intéressés ou la Collectivité. Il est à noter que les conditions d'accès à ce fonds se sont restreintes pour des raisons de contraintes budgétaires. Depuis 3 ans les interventions du FIPHFP sont en baisse. En effet, pour la cinquième année consécutive, les contributions payées par les employeurs qui représentent l'unique ressource financière du FIPHFP, ont été inférieures au montant de leur intervention, malgré une baisse de 18 % de leur financement. Cet effet ciseau les oblige à rationaliser les dépenses.

Néanmoins au titre de l'année 2017, le Fonds d'Insertion a été sollicité pour une somme globale de 8474.42 € sur des situations particulières (contre 26 553 € en 2016 et 68 997 € en 2015).