

Service instructeur
Direction des Ressources Humaines
et de la Communication Interne

5^{ème} Commission - N° 2006/V-Se/21

Service consulté

DECISION MODIFICATIVE N°2 - 2006

LES RESSOURCES HUMAINES

Résumé : Le présent rapport a pour objet :

- d'ajuster les effectifs départementaux pour tenir compte des nécessités des services ;
- de permettre le recrutement d'agents non titulaires, eu égard aux besoins des services et en cas d'échec de la procédure de recrutement statutaire pour les emplois figurant à l'annexe 1 ;
- d'autoriser le renouvellement des contrats de quelques agents non titulaires, compte tenu des besoins des services concernés ;
- de présenter le rapport relatif à l'emploi par la collectivité des personnes handicapées, conformément à la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- d'adopter le règlement du temps de travail spécifique aux personnels des établissements d'enseignement ;
- de permettre l'octroi de titres restaurant au personnel technique d'entretien non titulaire ;
- de compléter la délibération du 5 décembre 2003 relative au régime indemnitaire applicable aux agents départementaux ;
- de mettre à jour la liste des emplois concernés par les astreintes au sein de la Direction de L'Environnement et du Cadre de Vie et de la Direction des Infrastructures Routières et des Transports.

I. LES EFFECTIFS DEPARTEMENTAUX

A. L'AJUSTEMENT DU TABLEAU DES EFFECTIFS :

Eu égard aux besoins des services de notre administration, il vous est proposé d'inscrire au tableau des effectifs 10 emplois d'agent social qualifié de 2^{ème} classe, 2 emplois d'ingénieur, 4 emplois de cadre de santé, 1 emploi d'attaché à raison de 17 heures hebdomadaires (journaliste scénariste vidéo), 1 emploi de médecin de 1^{ère} classe à raison de 1.75 heures hebdomadaires pour l'évaluation du handicap ainsi qu'un second emploi de médecin de 1^{ère} classe à raison de 1.75 heures hebdomadaires pour l'évaluation de l'autonomie des personnes âgées.

Par ailleurs, depuis votre délibération du 23 juin dernier, de nouveaux mouvements sont intervenus au sein des personnels affectés dans les collèges et relevant de cadres d'emplois spécifiques aux établissements d'enseignement. D'autres départs se réaliseront encore d'ici la fin d'année.

C'est pourquoi, dans l'attente de la mise à jour annuelle du tableau des effectifs réalisée lors de la session consacrée au BP 2007, il vous est proposé d'inscrire au tableau des effectifs, 3 emplois d'agent de maîtrise des établissements d'enseignement supplémentaires.

B. LE RECOURS A DES AGENTS NON TITULAIRES :

Si les emplois inscrits au tableau des effectifs ont vocation à être pourvus en priorité par des agents titulaires de la fonction publique, en raison des besoins des services concernés, la procédure de recrutement par voie statutaire peut à certaines occasions s'avérer infructueuse.

Aussi, il vous est proposé d'autoriser :

- le recrutement éventuel d'agents non titulaires sur la base de l'alinéa 5 de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, pour pourvoir les emplois énoncés dans l'annexe 1 et selon le détail y figurant ;
- le recrutement éventuel d'agents non titulaires sur la base du 1^{er} alinéa de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 pour pourvoir :
 - 3 emplois de technicien supérieur

Les postes sont vacants au tableau des effectifs.

C. LES RENOUVELLEMENTS DE CONTRATS :

Compte tenu des besoins des services concernés, les renouvellements des contrats de quelques agents non titulaires vous sont proposés conformément au tableau joint en annexe 2.

Les crédits nécessaires sont inscrits au budget.

II. LE RAPPORT RELATIF A L'EMPLOI PAR LA COLLECTIVITE DES PERSONNES HANDICAPEES :

L'article 35 bis de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées prévoit la présentation à l'assemblée délibérante du rapport relatif à l'obligation d'emploi par la collectivité de 6% de travailleurs handicapés et assimilés.

Cette synthèse vous est communiquée en annexe 3 du présent rapport et a été soumise à l'avis du comité technique paritaire réuni le 11 septembre 2006.

III. LE REGLEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SPECIFIQUE AUX PERSONNELS DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT :

Compte tenu des contraintes de service, liées notamment aux rythmes scolaires des personnels techniques, ouvriers et de service affectés dans les collèges haut-rhinois, il est nécessaire d'édicter à leur intention un règlement du temps de travail spécifique dérogeant à celui appliqué actuellement aux agents du Conseil Général du Haut-Rhin.

Ce règlement du temps de travail sera mis en application à compter du 1^{er} janvier 2007, date à laquelle la grande majorité des personnels aura opté soit pour une intégration, soit pour un détachement au sein du Conseil Général du Haut-Rhin.

Le document soumis à votre adoption figure en annexe 4 du présent rapport et a été soumis au comité technique paritaire réuni le 11 septembre 2006.

IV. L'OCTROI DE TITRES RESTAURANT AU PERSONNEL TECHNIQUE D'ENTRETIEN NON TITULAIRE :

Dans votre séance du 19 novembre 1999 relative à la généralisation des titres restaurant, le personnel technique d'entretien non titulaire n'a pas été prévu au rang des bénéficiaires de cet avantage.

En effet, à ce moment, cette catégorie de personnel intervenait exclusivement en début de matinée ou fin de journée et n'était par conséquent pas soumise à la pause méridienne du déjeuner permettant de prétendre aux titres restaurant.

Aujourd'hui les effectifs de la collectivité comptent un personnel technique d'entretien non titulaire soumis à des horaires de travail comprenant une pause méridienne qui ne justifie plus qu'il échappe au bénéfice de cet avantage.

Le coût annuel de cette attribution, déduction faite de la participation de l'agent s'élèverait à 594.71 €.

Aussi, je vous propose de permettre l'attribution des titres restaurant au personnel technique d'entretien non titulaire remplissant les conditions pour y prétendre.

Les deux principales conditions sont les suivantes : ne pas avoir accès à une restauration collective, être soumis à un horaire de travail quotidien comprenant une pause méridienne.

V. L'ADAPTATION DU REGIME INDEMNITAIRE DEPARTEMENTAL

Afin de permettre le versement d'un régime indemnitaire au personnel relevant du cadre d'emploi d'agent social composé d'un grade unique, celui d'agent social qualifié de 2^{ème} classe, pour lequel la création de 10 emplois vous a été proposée ci-dessus, il convient de compléter votre délibération du 5 décembre 2003 relative au régime indemnitaire applicable aux agents départementaux.

Il s'agit d'étendre à ces personnels, titulaires ou non titulaires, le bénéfice des primes suivantes :

- l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002) ;
- l'indemnité d'administration et de technicité (Décret n°2002-61 du 14 janvier 2002) ;
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (Décrets n°97-1223 et 97-1224 du 26 décembre 1997).

En outre, en vertu du principe de parité, il y a lieu d'introduire dans le régime indemnitaire, l'indemnité de fonctions et de résultats prévue pour les administrateurs civils par le décret n°2004-1082 du 13 octobre 2004 et ses textes d'application.

Cette indemnité pourra être versée aux administrateurs territoriaux titulaires ou contractuels nommés sur un emploi fonctionnel. L'attribution individuelle par arrêté relèvera de l'autorité du Président dans la limite des valeurs fixées par arrêté du 2 août 2005 et fera l'objet d'une revalorisation en fonction des textes.

Le montant de cette indemnité est égal au produit d'un nombre de points fixé pour les administrateurs civils, affecté d'un coefficient de fonction et d'un coefficient individuel.

Le coefficient de fonctions, qui tient compte de la nature des fonctions exercées en terme de responsabilité, d'expertise et de sujétions, sera fixé entre 0 et 3. Le coefficient individuel sera fixé annuellement entre 0 et 3 pour tenir compte de la manière de servir de l'agent.

Les crédits sont inscrits au budget.

VI. LES ASTREINTES :

Dans votre session du 30 mars dernier, vous avez approuvé la liste des emplois du Conseil Général concernés par les astreintes.

Dans la pratique, il s'est avéré nécessaire, d'une part, de rajouter, pour les astreintes de crues réalisées par la Direction de l'Environnement et du Cadre de Vie, un échelon supplémentaire parmi les emplois d'astreintes : celui d'ingénieur assurant la logistique, la réception des appels téléphoniques, la veille météorologique et hydrologique et la liaison entre les équipes de terrain.

D'autre part, il convient également de tenir compte de la nouvelle organisation des services de la Direction des Infrastructures Routières et des Transports.

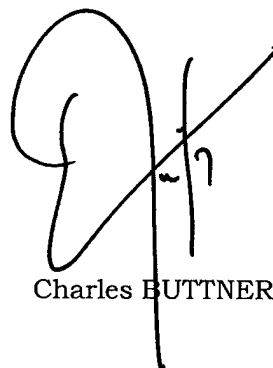
Aussi, il vous est proposé de procéder à la mise à jour du tableau des astreintes figurant en annexe 5 du présent rapport.

En conclusion, je vous propose :

- d'approuver l'inscription au tableau des effectifs des emplois suivants :
 - 10 emplois d'agent social qualifié de 2^{ème} classe
 - 2 emplois d'ingénieur
 - 4 emplois de cadre de santé
 - 1 emploi d'attaché pour 17 heures hebdomadaires (journaliste scénariste vidéo)
 - 1 emploi de médecin de 1^{ère} classe pour 1.75 heures hebdomadaire (évaluation du handicap)
 - 1 emploi de médecin de 1^{ère} classe pour 1.75 heures hebdomadaire (évaluation de l'autonomie des personnes âgées)
 - 3 emplois d'agent de maîtrise des établissements d'enseignement
- d'autoriser, en cas d'échec de la procédure de recrutement statutaire, le recrutement d'agents non titulaires :
 - sur la base de l'alinéa 5 de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, au vu des besoins des services, pour les emplois mentionnés dans l'annexe 1 ;
 - sur la base de l'alinéa 1 de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 pour 3 emplois de technicien supérieur ;
- d'autoriser le renouvellement de l'engagement de quelques agents non titulaires conformément au tableau en annexe 2 ;
- de prendre connaissance en annexe 3 du rapport relatif à l'emploi de travailleurs handicapés au sein du Conseil Général du Haut-Rhin ;
- d'adopter le règlement du temps de travail spécifique aux personnels des établissements d'enseignement joint en annexe 4 du présent rapport ;
- d'étendre le bénéfice des titres restaurant au personnel technique d'entretien non titulaire soumis à une pause méridienne lui permettant de prétendre à cet avantage et n'ayant pas accès à une restauration collective ;
- de compléter la délibération du Conseil Général n°2004/I-503/1 du 5 décembre 2003 relative au régime indemnitaire applicable au personnel départemental par :
 - le régime indemnitaire dont peuvent bénéficier les personnels relevant du cadre d'emploi des agents sociaux qualifiés de 2^{ème} classe à savoir l'Indemnité Horaire pour Travaux Supplémentaires ; l'Indemnité d'Administration et de Technicité et l'Indemnité d'Exercice de Mission des Préfectures ;
 - l'instauration de l'Indemnité de Fonctions et de Résultats en faveur des administrateurs territoriaux, titulaires ou non titulaires, nommés sur un emploi fonctionnel, selon les modalités exposées dans le rapport et en application du décret n°2004-1082 du 13 octobre 2004 et ses textes d'application ;
- de procéder à la mise à jour de la liste des emplois concernés par les astreintes au sein de la Direction de l'Environnement et du Cadre de Vie ainsi que de la Direction des Infrastructures Routières et des Transports conformément à l'annexe 5 du présent rapport.

REÇU A LA PREFECTURE
23 OCT. 2006

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.



Charles BUTTNER

ANNEXE 1

DENOMINATION DE LA FONCTION	NATURE DES FONCTIONS	NIVEAU DE FORMATION	NIVEAU DE REMUNERATION INDICIAIRE SUR LA BASE DE L'EMPLOI OUVERT	DUREE MAXIMALE DU CONTRAT
1 CHARGE D'ETUDES POUR L'OHRAS	<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser des études dans le champ de l'action sociale et médico-sociale - Développer un appui méthodologique aux services de la Direction de la Solidarité pour les travaux d'évaluation et de recueil des données - Construire des outils d'observation et d'évaluation et assurer le recueil, l'exploitation et l'analyse des résultats - Assurer une fonction de référent technique auprès des services de la Direction de la Solidarité et des partenaires - Animer des groupes de travail internes et partenariaux 	<ul style="list-style-type: none"> - 3^{ème} cycle en sciences humaines 	Référence au niveau de rémunération des grades d'attaché à attaché principal de 2 ^{ème} classe (entre 18 784.92 € et 36 274.20 €)	3 ans
1 CHARGE D'OPERATIONS DAR	<ul style="list-style-type: none"> - Contribuer à la mise en œuvre des politiques relatives au patrimoine bâti dans tous les domaines d'intervention confiés au service - Recenser et assurer : <ul style="list-style-type: none"> ▪ le diagnostic immobilier des opérations et dossiers en charge, ▪ la démarche prospective en fonctions des besoins et des orientations définies par l'assemblée départementale, ▪ l'évaluation des besoins, ▪ la coordination d'intervention, la gestion d'opérations multiples, ▪ la rédaction de cahiers des charges de travaux, les descriptifs d'ouvrage, les estimatifs de travaux, ▪ le suivi, le contrôle, la réception des travaux 	<ul style="list-style-type: none"> - Diplôme d'architecture 	Référence au niveau de rémunération des grades d'ingénieur à ingénieur en chef de classe normale (entre 18 784.92 € et 42 211.92 €)	3 ans

<p>1 URBANISTE DES SYSTEMES D'INFORMATION</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer la cohérence de l'évolution de l'ensemble du système d'information en conformité avec l'architecture technique - Assister la maîtrise d'ouvrage opérationnelle pour la définition des besoins et des solutions à mettre en œuvre - Synthétiser et rendre accessible des informations de sources diverses - Prendre part au travail de conceptualisation de la future plateforme commune Intranet, Extranet, Internet 	<ul style="list-style-type: none"> - 3^{ème} cycle en management des systèmes d'information, urbanisme du système d'information et management de projets 	<p>Référence au niveau de rémunération des grades d'ingénieur à ingénieur en chef de classe normale (entre 18 784.92 € et 42 211.92 €)</p>	<p>3 ans</p>
<p>1 DIRECTEUR DE LA COMMANDE PUBLIQUE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Encadrer la Direction - Définir la politique d'achats de la collectivité - Conseiller les services du Département - Contrôler les achats de la collectivité - Suivre les commissions d'appel d'offres et les jurys - Participer et améliorer des rencontres inter collectivités locales relatives à la réglementation de l'achat public 	<ul style="list-style-type: none"> - Bac + 6 du type Master Marchés Publics 	<p>Référence au niveau de rémunération d'un des grades du cadre d'emplois des attachés territoriaux (entre 18 784.92 € et 43 021.68 €)</p>	<p>3 ans</p>
<p>5 COORDINATEURS GERONTOLOGIQUES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser au niveau local des actions de prévention et d'information en direction des personnes âgées - Fédérer les acteurs sanitaires et sociaux, en lien avec les élus et les partenaires locaux, autour des problématiques rencontrées et en tenant compte des pratiques professionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> - Diplôme de cadre de santé ou titre équivalent 	<p>Référence au niveau de rémunération du grade de cadre de santé (entre 20458.20 € et 32927.52 €)</p>	<p>3 ans</p>
<p>1 MEDECIN INSTRUCTEUR DES DEMANDES D'ALLOCATION PERSONNALISEE D'AUTONOMIE A DOMICILE 1.75 H HEBDOMADAIRE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Examiner des données médicales pour valider le degré de dépendance évalué au domicile du demandeur par l'assistante sociale - Apporter son expertise à la proposition de plan d'aide réalisée à la suite de la visite à domicile 	<ul style="list-style-type: none"> - Doctorat en médecine et capacité en gériatrie 	<p>Référence au niveau de rémunération d'un médecin territorial de 1^{ère} classe (entre 33 359.28 € et 44 263.2 €) A rapporter à la durée hebdomadaire de travail</p>	<p>1 an</p>

<p>1 MEDECIN EVALUATEUR DES BESOINS DE COMPENSATION DU HANDICAP 1.75 H HEBDOMADAIRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Procéder à l'examen des certificats médicaux joints aux demandes de prestation de compensation du handicap ; - Participer aux sections spécialisées de la commission des droits et de l'autonomie ; - Apporter une expertise à la proposition de plan de compensation ; - Apprécier l'urgence médicale justifiant l'attribution de la prestation de compensation à titre provisoire ; - Assurer la liaison avec le médecin référent du demandeur. 	<ul style="list-style-type: none"> - Doctorat en médecine 	<p>Référence au niveau de rémunération d'un médecin territorial de 1^{ère} classe (entre 33 359.28 € et 44 263.2 €) A rapporter à la durée hebdomadaire de travail</p>	<p>3 ans</p>
<p>1 ADJOINT AU DIRECTEUR DES MOYENS GENERAUX</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Analyser et diagnostiquer le fonctionnement des différents services de la Direction - Elaborer des tableaux de suivi de l'activité des services de la Direction - Développer les démarches qualité et le respect des procédures internes - Mener des actions de veille administrative et technologique et favoriser l'échange d'informations avec d'autres collectivités - Prendre part aux négociations lors des procédures d'achat public - Assurer l'intérim du Directeur de service 	<ul style="list-style-type: none"> - Bac + 4 	<p>Référence au niveau de rémunération des grades d'attaché à attaché principal de 2^{ème} classe (entre 18 784.92 € et 36 274.20 €)</p>	<p>3 ans</p>

NB : Aux rémunérations indiciaires annuelles brutes indiquées ci-dessus (valeur au 1/07/2006), il convient d'ajouter l'indemnité de difficulté administrative, les primes versées au titre du régime indemnitaire mis en place par la délibération 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 N° 2

DATE DE RECRUT.	DATE DE RENOUVE L.	DENOMINATION DE LA FONCTION	JUSTIFICATION DE LA SPECIFICITE DE L'EMPLOI	REMUNERATION ACTUELLE BRUTE ANNUELLE (HORS PRIME ANNUELLE ET REGIME INDEMNITAIRE)	REMUNERATION PROPOSEE BRUTE ANNUELLE (HORS PRIME ANNUELLE ET REGIME INDEMNITAIRE)	DATE DE FIN DE CONTRAT
01/02/04	01/02/2007	DIRECTEUR DE LA MISSION CONTROLE DE GESTION	BESOINS SPECIFIQUES DU SERVICE LIES AUX MISSIONS DU POSTE : ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS D'ACTIVITE ET DE GESTION DES SERVICES, MISE AU POINT ET AMELIORATION DES METHODES ET PROCEDURES DE GESTION, ANALYSE DE LA GESTION ET DE L'ACTIVITE DES ORGANISMES EXTERIEURS A LA COLLECTIVITE, ASSISTANCE AUX SERVICES DEPARTEMENTAUX.	43 488.72 € Directeur	43 488.72 € Directeur	CDI
01/01/06	01/01/07	MEDECIN APA	BESOINS SPECIFIQUES DU SERVICE LIES AUX MISSIONS DU POSTE : EXPERTISE PERMETTANT L'INSTRUCTION DES DEMANDES D'ALLOCATION PERSONNALISEE D'AUTONOMIE EN FAVEUR DES PERSONNES AGEES.	4 474.08 € Médecin de 1 ^{ère} cl Poste à temps non complet 10 %	4 474.08 € Médecin de 1 ^{ère} cl Poste à temps non complet 10 %	31/12/07

ANNEXE N° 2

DATE DE RECRUT.	DATE DE RENOUVE L.	DENOMINATION DE LA FONCTION	JUSTIFICATION DE LA SPECIFICITE DE L'EMPLOI	REMUNERATION ACTUELLE BRUTE (EN EUROS) ANNUELLE (HORS PRIME ANNUELLE ET REGIME INDEMNITAIRE) ET POSTE OCCUPE	REMUNERATION PROPOSEE BRUTE (EN EUROS) ANNUELLE (HORS PRIME ANNUELLE ET REGIME INDEMNITAIRE)	DATE DE FIN DE CONTRAT
01/01/06	01/01/07	MEDECIN APA	BESOINS SPECIFIQUES DU SERVICE LIES AUX MISSIONS DU POSTE : EXPERTISE PERMETTANT L'INSTRUCTION DES DEMANDES D'ALLOCATION PERSONNALISEE D'AUTONOMIE EN FAVEUR DES PERSONNES AGEES.	4 474.08 € Médecin de 1 ^{ère} cl Poste à temps non complet 10 %	4 474.08 € Médecin de 1 ^{ère} cl Poste à temps non complet 10 %	31/12/07
01/01/06	01/01/07	MEDECIN APA	BESOINS SPECIFIQUES DU SERVICE LIES AUX MISSIONS DU POSTE : EXPERTISE PERMETTANT L'INSTRUCTION DES DEMANDES D'ALLOCATION PERSONNALISEE D'AUTONOMIE EN FAVEUR DES PERSONNES AGEES.	4 474.08 € Médecin de 1 ^{ère} cl Poste à temps non complet 10 %	4 474.08 € Médecin de 1 ^{ère} cl Poste à temps non complet 10 %	31/12/07

ANNEXE N° 2

DATE DE RECRUT.	DATE DE RENOUVE L.	DENOMINATION DE LA FONCTION	JUSTIFICATION DE LA SPECIFICITE DE L'EMPLOI	REMUNERATION ACTUELLE BRUTE (EN EUROS) ANNUELLE (HORS PRIME ANNUELLE ET REGIME INDEMNITAIRE) ET POSTE OCCUPE	REMUNERATION PROPOSEE BRUTE (EN EUROS)ANNUELLE (HORS PRIME ANNUELLE ET REGIME INDEMNITAIRE)	DATE DE FIN DE CONTRAT
01/01/06	1/01/07	JOURNALISTE SCENARISTE VIDEO	BESOINS SPECIFIQUES DU SERVICE LIES AUX MISSIONS DU POSTE : REALISATION DE SUPPORTS DE COMMUNICATION AUDIOVISUELLE, TOURNAGE ET MONTAGE DE VIDEOS DE QUALITE PROFESSIONNELLE	31 733.34 € attaché	31 733 .34 € attaché	31/12/07

ANNEXE N°3

RAPPORT RELATIF A L'OBLIGATION
D'EMPLOI DES PERSONNES
HANDICAPEES

FB

La loi 2005-102 du 11 février 2005 réaffirme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Cette obligation fixe à 6% de l'effectif total des salariés le nombre de personnes handicapées devant être employées.

En outre, cette loi crée « un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ». Ainsi, les employeurs qui n'emploient pas suffisamment de travailleurs handicapés doivent désormais verser une contribution annuelle à ce fonds, calculée sur la base du nombre de bénéficiaires manquants au titre de l'obligation d'emploi.

Il est à noter que les employeurs peuvent partiellement s'acquitter de cette obligation en passant des contrats de fournitures ou de prestations de service avec des ateliers protégés, des centres de distribution de travail.

Le versement de cette contribution est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2006. La loi prévoit une période transitoire pendant laquelle la contribution sera réduite dans les conditions suivantes :

- ⇒ Réduction de 80% pour 2006
- ⇒ Réduction de 60% pour 2007
- ⇒ Réduction de 40% pour 2008
- ⇒ Réduction de 20% pour 2009

PARTIE 1 : Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	Nombre au 1^{er} janvier 2005	Total ETP
travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP	16	16
victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaire d'une rente	0	0

titulaires d'une pension d'invalidité (si la capacité de travail ou de gain est réduite de 2/3)	0	0
anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité	0	0
veuves de guerre, orphelins de guerre, les mères de militaire décédé, les femmes d'invalides internés	0	0
les agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité à la suite d'un accident de travail ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ou d'une maladie professionnelle	4	4
les agents reclassés en cours de carrière pour inaptitude physique	0	0
les titulaires d'un emploi réservé	0	0
Titulaires de la carte d'invalidité (<u>nouvelle catégorie depuis le 1^{er} janvier 2006</u>)	0	0
Titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (<u>nouvelle catégorie depuis le 1^{er} janvier 2006</u>)	0	0

L'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunérés au 1^{er} janvier 2005 est de 20 personnes.

PARTIE 2 : Les dépenses déductibles

Nature de la dépense	Montant en 2005	Total ETP
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	60 772 €	4.12
Les mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique, ou pour accueillir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées	469 974 €	31.81

Les dépenses d'aménagement des postes de travail pour maintenir dans leur emploi des agents reconnus inaptes dans les conditions réglementaires applicables	0 €	0
---	-----	---

Ces dépenses sont prises en compte dans le taux d'emploi de 6% des travailleurs handicapés.

L'équivalence d'emploi est égale au quotient obtenu en divisant le prix des dépenses susmentionnées par le traitement annuel minimum servi à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année du recensement soit au 31 décembre 2005 : 14 770.53 €.

Soit un total général de 35.93 postes

PARTIE 3 : SYNTHÈSE :

Effectif total rémunéré au 1^{er} janvier 2005	Obligation d'emploi de personnes handicapées	Nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (y compris les dépenses déductibles)	Déficit en nombre de postes
1 468	88 (1468 * 6%)	55.93	<u>32.07</u>

A la date du 31 décembre 2005, le taux d'emploi de travailleurs handicapés par le Département du Haut-Rhin se situe à **3.8 %** en tenant compte des dépenses déductibles et à **1.36 %** en considérant uniquement les 20 personnes handicapées effectivement employées par le Conseil Général.

La contribution s'élève donc à 128 749.94 € à laquelle il convient d'appliquer une réduction de 80% pour 2006 soit au total **25 749.99 €**.

ANNEXE N°4

REGLEMENT DU TEMPS DE
TRAVAIL DES PERSONNELS DES
ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

VM

Compte tenu des contraintes de service, liées notamment aux rythmes scolaires des agents TOS affectés dans les collèges haut-rhinois, il est nécessaire d'édicter à leur intention un règlement du temps de travail spécifique dérogeant à celui appliqué actuellement aux agents du Conseil Général du Haut-Rhin.

Ce règlement du temps de travail s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2007, à l'ensemble des personnels techniques, ouvriers et de services titulaires, quelle que soit leur position administrative (détachés, intégrés ou mis à disposition de la collectivité) ainsi qu'aux personnels contractuels exerçant une mission TOS dans un collège haut-rhinois.

Un exemplaire du présent règlement est remis à chaque agent.

1. Le décompte du temps de travail

La durée annuelle du temps de travail est fixée à 1556 heures à réaliser au sein de l'établissement d'enseignement d'affectation.

Le temps de travail des agents à temps partiel est égal à la quotité de travail de l'agent multipliée par 1556 heures.

Ce volume horaire est porté à 1675 heures pour les concierges en poste simple et à 1849 heures pour les concierges en poste double en contrepartie de l'avantage que représente la concession du logement pour nécessité absolue de service.

L'année de référence est l'année scolaire, soit du 1^{er} septembre au 31 août.

Les jours fériés tombant sur un jour ouvré sont payés mais ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif puisqu'ils sont chômés. Ils ne sont par conséquent pas comptabilisés dans le temps de travail effectif.

Les personnels, dont le temps de travail quotidien atteint 6 heures, bénéficient d'un temps de pause de 20 minutes non fractionnable. Ce temps de pause est considéré comme du temps de travail si l'agent est sur son lieu de travail et reste à la disposition de l'établissement.

Le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail. En revanche, les déplacements entre différents lieux de travail le sont pour leur durée réelle.

Les différents congés (maladie, maternité, accidents du travail, journées de formation autorisées...) sont décomptés comme temps de travail effectif, sur la base du nombre d'heures prévu par l'emploi du temps de l'agent.

2. L'organisation du temps de travail

Les personnels TOS bénéficient d'une annualisation du temps de travail. Sous l'autorité du chef d'établissement, le gestionnaire arrête le planning du temps de travail de chaque agent. Ce planning, élaboré en fonction des nécessités de service et en concertation avec les agents, distingue le temps de travail pendant la présence des élèves, le temps de travail hors la présence des élèves et les congés annuels.

La durée hebdomadaire de travail ainsi que l'horaire journalier sont fixés dans ce cadre.

La pause méridienne est fixée à 30 minutes au minimum non considérées comme du temps de travail effectif .

Le service à effectuer pendant les congés scolaires est déterminé en fonction des nécessités de service. Sauf exception, il ne doit pas être supérieur à 25 jours dans l'année.

L'élaboration du planning de chaque agent devra tenir compte des prescriptions réglementaires suivantes :

- Une amplitude journalière maximale de 12 heures (pauses comprises).
- Une durée journalière de travail de 10 heures maximum (il s'agit du temps de travail effectif de l'agent hors temps de pause).
- Une durée hebdomadaire de 48 heures maximum sur une semaine ou de 44 heures sur 12 semaines (heures supplémentaires comprises).
- 11 heures de repos quotidien entre deux jours de travail.
- 35 heures de repos hebdomadaire.

L'emploi du temps est communiqué individuellement à chacun des agents qui doit en remettre un exemplaire à son gestionnaire daté et signé.

Le Service des Actions Educatives du Conseil Général pourra en demander la communication.

Le temps de travail applicable au personnel contractuel recruté pour une période inférieure à l'année scolaire est fixé à 35 heures hebdomadaires en moyenne.

A la demande expresse et motivée du chef d'établissement ou du gestionnaire, des heures supplémentaires peuvent être réalisées, dans l'intérêt du service et dans des circonstances imprévues (absence d'un collègue ou travaux faisant suite à une opération de rénovation importante). Ces heures supplémentaires sont plafonnées à 25 heures par mois et seront l'objet soit d'un repos compensateur, soit d'une indemnisation. Les heures supplémentaires indemnifiables devront faire l'objet d'un accord préalable du Service des Actions Educatives.

3. Le travail à temps partiel

Le temps libéré dans le cadre du temps partiel s'organise par journées ou demi-journées d'absence. Il ne peut être éclaté sur la durée de travail quotidienne.

Le planning de travail de l'agent souhaitant exercer à temps partiel est déterminé au regard des nécessités du service.

Deux types de situation sont à distinguer :

- Les temps partiels de droit (du 50 % au 80%) pour :
 - les parents d'enfants de 0 à 3 ans
 - les agents ayant adopté un enfant, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer
 - les agents devant donner des soins à leur conjoint, enfant à charge ou ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave
 - les agents reconnus handicapés au sens du code du travail
- Les temps partiels pour convenances personnelles (du 50 % au 90%) accordés sous réserve des nécessités de service et selon l'ordre de priorité suivant :
 - parents d'enfants jusqu'à 13 ans : attribution et renouvellement prioritaire
 - parents d'enfants de plus de 13 ans ou agents sans charge d'enfant : attribution et renouvellement non prioritaire.

Pour raison de service, l'agent peut être amené, à titre exceptionnel, à décaler son calendrier de travail et à travailler une journée ou demi-journée habituellement chômée dans le cadre du temps partiel.

La récupération de cette journée ou demi-journée est planifiée en concertation avec le chef d'établissement et/ou le gestionnaire dans un délai de 6 semaines.

La journée de temps partiel intégrée dans une période de formation professionnelle n'ouvre pas droit à récupération. Des dérogations peuvent être accordées par le chef d'établissement et/ou le gestionnaire pour les formations imposées.

Les jours fériés tombant sur un jour de temps partiel ne sont pas récupérables (sauf 1er mai).

4. L'astreinte

L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail.

L'assemblée départementale, après consultation du comité technique paritaire, fixe les cas de recours aux astreintes, les emplois concernés et les modalités de leur organisation et indemnisation ou compensation.

Les établissements seront informés des situations d'astreinte mises en place pour les TOS.

5. Les congés annuels :

Dans le respect de la durée du temps de travail annuelle, chaque agent bénéficie d'un congé annuel fractionnable sur la base de 45 jours ouvrés.

Les personnels contractuels sur des contrats inférieurs à l'année scolaire, bénéficient d'un congé annuel correspondant par mois de présence à 1/12ème du droit annuel s'élevant à 27 jours, sur la base d'une semaine de travail de 35 heures.

6. Les autorisations d'absence

Elles sont accordées à l'agent sous réserve des nécessités de service, après accord du chef d'établissement, et elles sont liées à la vie personnelle ou extra professionnelle de l'agent.

Les autorisations d'absence sont régies par le statut de la fonction publique territoriale et les textes d'application spécifiques.

Sont développées ci-dessous les autorisations spéciales d'absence les plus couramment octroyées.

D'autres autorisations spéciales d'absences sont prévues dans les cas suivants et la DRH se tient à la disposition des personnels pour les informer en fonction de leur situation particulière :

- les autorisations d'absence accordées aux membres des organisations à caractère mutualiste,
- les autorisations d'absence pour participer aux réunions en qualité de représentant de parents d'élèves,

- les autorisations d'absence des membres des commissions d'adoption,
- les autorisations d'absence pour participer à un jury d'assise,
- les autorisations d'absence pour exercer les fonctions d'assesseur ou de délégué de liste aux élections prud'homales,

- les autorisations d'absence relatives aux élections des membres des conseils d'administration des organismes du régime général de sécurité sociale,
- les autorisations d'absence liées à la qualité de sapeur-pompier volontaire.

⇒ **Les autorisations d'absence pour événements familiaux (art. 59 de la loi du 26 janvier 1984)**

MOTIFS	DUREE	JUSTIFICATIFS
Mariage ou PACS de l'agent	6 jours	Extrait de l'acte de mariage ou justificatif du PACS
Mariage ou PACS des enfants	3 jours	Extrait de l'acte de mariage ou justificatif du PACS
Mariage ou PACS des père et mère	1 jour	Extrait de l'acte de mariage ou justificatif du PACS
Naissance ou adoption	3 jours	Extrait de l'acte de naissance ou d'adoption
Maladie très grave : . du conjoint, concubin . des père ou mère . des enfants . d'un ascendant vivant seul . des beaux-parents	5 jours 3 jours 3 jours 3 jours 3 jours	Certificat médical Certificat médical Certificat médical Certificat médical Certificat médical
Soins à un enfant malade ou garde de l'enfant de moins de 16 ans. La condition d'âge n'est pas opposable s'agissant d'un enfant handicapé.	1 fois la durée hebdomadaire de travail + 1 jour x 2 si conjoint non bénéficiaire	Certificat médical, attestant la nécessité de la présence du parent au foyer – certificat de l'employeur du conjoint
Soins à un enfant gravement malade (hospitalisation, maladies contagieuses graves)	15 jours consécutifs pour un agent à temps plein (pas de cumul avec jours enfants malades ni jours pour maladie grave)	Certificat médical – bulletin d'hospitalisation
Décès : . du conjoint, concubin . des père ou mère . d'un enfant . grands parents ou petits enfants . des beaux-parents ou parents du concubin . des collatéraux du premier degré (frère / sœur / beau-frère / belle-sœur)	3 jours 3 jours 3 jours 1 jour 1 jour 1 jour	Acte de décès Acte de décès Acte de décès Acte de décès Acte de décès Acte de décès
Déménagement : . Haut-Rhin . Autres départements	1 jour 2 jours	Toutes pièces attestant la réalité du déménagement

⇒ **Les autorisations d'absence pour participer aux fêtes religieuses (circulaire du 23 sept. 1967)**

Des autorisations d'absences peuvent être accordées aux agents qui désirent participer aux cérémonies célébrées à l'occasion des principales fêtes propres à leur confession, autres que celles inscrites au calendrier des fêtes chômées.

Les confessions reconnues et dates des cérémonies de leurs principales fêtes religieuses sont précisées chaque année par circulaire disponible à la DRH.

Sont actuellement reconnues par la circulaire, les confessions catholique, protestante, orthodoxe, juive, musulmane, arménienne et bouddhiste.

Ces autorisations sont accordées sous réserve des nécessités de service.

⇒ **Les autorisations d'absence pour raison de maternité (circulaire ministérielle du 21.03.96)**

- Autorisation d'absence pour assister aux séances préparatoires à l'accouchement par la méthode psychoprophylactique (accouchement sans douleur)

Lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service, des autorisations spéciales d'absence peuvent être accordées sur certificat du médecin traitant de l'agent et au vu des pièces justificatives.

- Aménagement des horaires de travail pour les femmes enceintes

Compte tenu des nécessités des horaires des services, il est accordé à tout agent féminin, sur avis de son médecin traitant, des facilités dans la répartition des horaires de travail.

Ces facilités sont accordées à partir du début du troisième mois de grossesse dans la limite maximale d'une heure par jour à planifier en dehors des plages horaires obligatoires (9 heures – 11 heures 30 et 14 heures - 17 heures) ; elles ne sont pas récupérables.

- Examens médicaux obligatoires

Une autorisation d'absence de droit est accordée pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs ou postérieurs à l'accouchement. Il est demandé à l'agent de produire une pièce justificative.

DETAIL DES ASTREINTES MISES EN PLACE AU SEIN DES SERVICES DEPARTEMENTAUX

ANNEXE 5

Direction ou Service	Type d'astreinte ou de permanence	Objet	Modalités	Emplois concernés	Personnel d'encadrement *
Direction des Systèmes d'Information	Astreinte d'exploitation et de sécurité pour faire face à un problème technique	Préserver les matériels serveurs et les données	le week-end, les jours fériés, si nécessaire la nuit	administrateur Microsoft administrateur Unix/Linux administrateur SGBDR administrateur réseau et télécoms administrateur téléphonie	NON
	Astreinte de décision	prendre la bonne décision pour préserver le matériel serveur et les données	le week-end, les jours fériés, si nécessaire la nuit	directeur du service adjoint au directeur responsable du service Etudes et Développements	OUI
Cité de l'Enfance	Astreinte de décision	Gérer les situations graves et d'urgence Accueillir les admissions sur réquisition du Parquet Aider et conseiller par téléphone Informier et répondre à toute sollicitation nécessitant une décision immédiate	en semaine de 12 h à 14 h ainsi que de 18h le soir (19 h si un cadre est de permanence) à 8 h le lendemain matin les samedis, dimanches et jours fériés en dehors du temps de permanence dans l'établissement (astreinte d'une semaine)	directeur du service chefs de services éducatifs	OUI
Direction de la Solidarité	Astreinte de décision (téléphone rouge)	Pouvoir faire face à toute situation exceptionnelle	week-end et jours fériés de toute l'année	directeur de solidarité directeur adjoint de la solidarité sous-directeurs conseiller technique de service social	OUI

DETAIL DES ASTREINTES MISES EN PLACE AU SEIN DES SERVICES DEPARTEMENTAUX

ANNEXE 5

Direction ou Service	Type d'astreinte ou de permanence	Objet	Modalités	Emplois concernés	Personnel d'encadrement *	
Sous-Direction personnes âgées et handicapées	Astreinte de décision Plan canicule	Permettre l'activation du plan canicule et la mise en place de la cellule d'appel téléphonique	le week-end ou un jour férié des mois de juin à septembre	directeur de la solidarité directeur adjoint de la solidarité sous-directeur personnes âgées, handicapées chef du service aides sociales à domicile adjointe au chef du service aides sociales à domicile secrétaires référentes cellule	OUI	
	Astreinte de sécurité Plan Canicule	Mise en œuvre de la cellule d'appel téléphonique	le week-end ou un jour férié des mois de juin à septembre	d'appel téléphonique personnels membres de la cellule d'appel téléphonique	NON	
Direction des Moyens Généraux	Astreinte de décision, d'exploitation et de sécurité - Télésurveillance anti-intrusion	Prendre les mesures nécessaires en vue de la sécurisation des bâtiments du Conseil Général en cas d'intrusion				
	Astreinte de décision, d'exploitation et de sécurité - Télésurveillance technique des bâtiments	Prendre les mesures qui s'imposent en vue de remédier aux pannes intervenant au sein des bâtiments du Conseil général		directeur des moyens généraux chefs de service de la DMG technicien maintenance		
	Astreinte de décision, d'exploitation et de sécurité - Tempêtes ou inondations	Effectuer les vérifications nécessaires et prendre les mesures de sauvegardes urgentes en cas d'événement climatique exceptionnel. Recueillir tout signalement d'événement particulier sur le territoire du Haut-Rhin en vue de répercuter cet événement à la Direction générale ou à Monsieur le Président du Conseil Général	nuit, week-end et jours fériés de toute l'année	opérateurs de télégestion agents de gestion du mobilier et des déménagements responsable de la logistique maintenance agents des équipes opérationnelles	OUI pour le DMG et les chefs de service	
	Astreinte de décision, d'exploitation et de sécurité Evénement particulier dans le Haut-Rhin	Informez la Direction Générale et le Président du Conseil Général des événements particuliers ou exceptionnels communiqués par les services du SDIS, de la Police ou du Préfet				
	Astreintes téléphoniques					

DETAIL DES ASTREINTES MISES EN PLACE AU SEIN DES SERVICES DEPARTEMENTAUX

ANNEXE 5

Direction ou Service	Type d'astreinte ou de permanence	Objet	Modalités	Emplois concernés	Personnel d'encadrement *
Direction de l'Environnement et du Cadre de Vie	Astreinte normale en période de crue	Gérer les périodes de crues	nuit, week-end et jours fériés de toute l'année	un responsable opérationnel	NON sauf si chef de service
	Astreinte de crise			un ingénieur un responsable barrages 2 techniciens rivière 2 gardes barrages un responsable PIM 2 conducteurs de pelle un conducteur de porte engin	
	Astreinte téléphonique du Laboratoire Vétérinaire	Permettre à la DMG de pénétrer dans les locaux en cas de problème technique ou d'intrusion	nuit, week-end et jours fériés de toute l'année	chef de service adjoint au chef de service	OUI
Direction des Infrastructures Routières et des Transports	Astreinte de décision	Répondre ou faire face à toute situation exceptionnelle	nuit, week-end et jours fériés de toute l'année	directeur de la DIRT chefs des services et leurs adjoints : Administration et programmation / Investissements routiers / Exploitation et entretien / Unités territoriales / Transports scolaires	OUI

*taux de l'indemnité réduit de moitié pour les agents relevant de la filière technique