

Service instructeur
Direction des Ressources Humaines
et de la Communication Interne

5^{ème} Commission - N° 2007/VI - 5^e/21

Service consulté

LES RESSOURCES HUMAINES

Résumé : Le présent rapport a pour objet :

- de déterminer les ratios d'avancement de grade ;
- d'ajuster les effectifs départementaux pour tenir compte des nécessités des services ;
- d'autoriser le recrutement d'agents non titulaires pour un certain nombre d'emplois inscrits au tableau des effectifs ;
- d'autoriser le renouvellement d'un certain nombre de contrats ;
- d'autoriser l'adhésion du Conseil Général du Haut-Rhin au Mouvement Français pour la Qualité (MFQ) ;
- de revaloriser la valeur libératoire des titres-restaurant.

I. LA DETERMINATION DES RATIOS D'AVANCEMENT DE GRADE

La loi du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale a modifié le dispositif d'avancement de grade des personnels territoriaux.

Dans son article 35, elle restitue aux assemblées locales le pouvoir de définir les quotas de nomination des agents à l'avancement de grade alors qu'ils étaient jusqu'à présent déterminés par les statuts particuliers de chaque cadre d'emplois.

En effet, l'article 49 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dans sa version modifiée, dispose que :
« le nombre maximum de fonctionnaires appartenant à l'un des cadres d'emplois ou corps régis par la présente loi, à l'exception du cadre d'emplois des agents de police municipale, pouvant être promus à l'un des grades d'avancement de ce cadre d'emplois ou de ce corps est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade. Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante après avis du comité technique paritaire. »

Ce nouveau dispositif concerne l'ensemble des filières et des grades représentés au sein de notre administration.

Ainsi, il appartient à votre assemblée de fixer, pour chaque grade d'avancement, un taux de promotion qui déterminera le nombre de fonctionnaires qu'il sera possible de promouvoir.

Il s'agira d'un taux maximum d'avancements possibles, s'appliquant, en outre, sous réserve des postes effectivement disponibles au tableau des effectifs.

Les fondements de la proposition qui vous est soumise dans le présent rapport sont les suivants :

- Introduire un dynamisme dans le déroulement de carrière qui pour certains grades n'existe pas aujourd'hui, en particulier pour les adjoints administratifs et les assistant socio éducatifs.
- Fixer des ratios qui permettent de maîtriser la durée de carrière de l'agent dans son grade, en évitant qu'une carrière trop courte dans le grade ne laisse l'agent trop rapidement sans perspective d'évolution.
- Prendre en compte l'effort réalisé par les agents ayant obtenu un examen professionnel.
- Tenir compte des fonctions effectivement exercées par l'agent.
- Prendre en considération nos difficultés de recrutement sur certains cadres d'emplois en proposant un développement de carrière attractif.
- Contenir la progression de la masse salariale.

Le détail de ces taux de promotion, appelés « ratios promus prouvables », proposé aujourd'hui à votre délibération est présenté sous forme d'un tableau joint en annexe I.

De manière synthétique cette proposition peut être présentée de la manière suivante :

- Triplement des ratios d'avancement actuels pour les adjoints administratifs et les assistants socio éducatifs.
- Instauration d'une comparabilité à grade équivalent entre filières, en partant de la filière administrative avec un plafonnement correspondant au triplement du ratio actuel.
- Mise en place, pour l'accès à certains grades, d'un ratio transitoire pour 2007 afin de débloquer rapidement la situation des plus anciens en fin de carrière dans leur grade.
- Pour les cadres d'emplois de catégorie A et pour les avancements sous condition d'examen professionnel au sein de la catégorie B, permettre l'avancement en fonction du poste occupé.

En outre, il vous est proposé la mise en place d'une clause de sauvegarde générale permettant d'arrondir le nombre de promus à l'entier supérieur lorsque l'application du ratio aboutit à moins d'une promotion.

Ce dispositif fera l'objet d'un bilan après 3 années d'application soit à l'issue de la campagne d'avancement pour l'année 2009.

Cette proposition a été soumise pour avis au CTP de l'administration départementale le 1^{er} octobre 2007.

II. 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 les emplois théoriques listés à l'annexe II du présent rapport.

L'effort du Conseil Général dans le développement de l'apprentissage peut être souligné. En effet, il vous est proposé d'autoriser la création de cinq nouveaux emplois d'apprenti, les sept déjà inscrits au tableau des effectifs étant tous pourvus.

Les crédits sont inscrits au budget.

III. 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 III 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 5 emplois d'assistant socio-éducatif.

Les postes sont vacants au tableau des effectifs et les crédits inscrits au budget.

IV. LE RENOUVELLEMENT 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 IV.

Les crédits nécessaires sont inscrits au budget.

V. L'ADHESION DU CONSEIL GENERAL AU MOUVEMENT FRANCAIS POUR LA QUALITE ALSACE

Le Mouvement Français pour la Qualité Alsace est une association de droit local, qui regroupe, par l'intermédiaire de leur entreprise, les professionnels, managers et personnes intéressées par la Qualité, la Sécurité et l'Environnement.

Les buts de cette adhésion sont les suivants :

- ↳ établir des liens et avoir des échanges facilités avec d'autres professionnels de la région
- ↳ disposer d'une structure d'accueil pour du travail en commun sur des thèmes d'actualité,
- ↳ être informé des évolutions et techniques et en faire profiter le Département, associé au meilleur savoir-faire régional,
- ↳ connaître et bénéficier facilement des avancées des autres entreprises (entraide régionale),

- ↳ valoriser le Département en faisant connaître ses réalisations et sa démarche de performance,
- ↳ avoir des liens facilités avec nos homologues partenaires de la région,
- ↳ avoir des liens facilités avec les autres partenaires régionaux du MFQ Alsace,
- ↳ avoir un accès privilégié aux apports du réseau MFQ (instituts, autres régions,...)
- ↳ accéder à certaines prestations réservées aux adhérents.

L'entreprise adhérente cotise annuellement selon sa catégorie et son importance, et a droit à un ou plusieurs correspondants qui reçoivent les courriers de l'association. Pour le Conseil Général du Haut-Rhin –entreprise de plus de 1.000 personnes- l'adhésion annuelle s'élève à 1.750 € TTC.

Ces cotisations servent :

- ↳ à financer les dépenses courantes de fonctionnement de l'association,
- ↳ à compléter le financement d'actions stratégiques telles que le Prix Qualité Alsace
- ↳ à co-financer (avec les autres Régions et Instituts) la coordination nationale de notre réseau MFQ.

Je vous demande donc d'accepter l'adhésion du Conseil Général au Mouvement Français pour la Qualité Alsace.

Les crédits nécessaires seront prélevés sur l'enveloppe 96180, nature 6281, chapitre 011 fonction 021.

VI. LA REVALORISATION DES TITRES-RESTAURANT

Le Conseil Général du Haut-Rhin, par délibération du 31 mai 1991, a mis en place le système des titres-restaurant au profit du personnel qui ne pouvait, en raison de l'éloignement de son affectation professionnelle, fréquenter le restaurant inter administratif.

Par délibération du 19 novembre 1999, le Conseil Général du Haut-Rhin a généralisé l'octroi des titres restaurant à l'ensemble du personnel départemental, à l'exception du personnel technique d'entretien non titulaire.

Lors de cette séance, l'assemblée délibérante a fixé le montant de la valeur libératoire des titres-restaurant à 38 francs (5,79 €), financés à raison de 50 % par le Conseil Général du Haut-Rhin et 50 % par l'agent.

La valeur libératoire du titre-restaurant a été arrondie à 5,80 € lors du passage du franc à la monnaie unique européenne, le 1^{er} janvier 2002.

Enfin, par délibération du 20 octobre 2006, l'assemblée délibérante a étendu l'octroi des titres-restaurant au personnel technique d'entretien non titulaire remplissant les conditions pour y prétendre.

Ainsi, la valeur libératoire du titre-restaurant n'a pas réellement augmenté depuis huit ans.

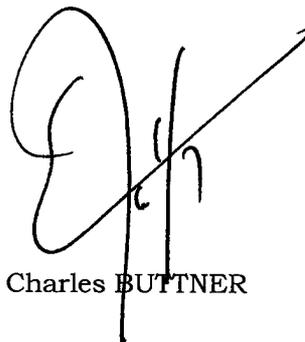
Dès lors, dans le contexte économique actuel de baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires, je vous propose de porter la valeur libératoire du titre-restaurant à 7 €, à compter de la mise en œuvre du nouveau marché public pour 2008, tout en maintenant la participation financière du Conseil Général du Haut-Rhin à raison de 50 % de la valeur libératoire, soit 3,50 €.

Les crédits seront inscrits à l'occasion du vote du budget primitif 2008.

En conclusion, je vous propose :

- d'adopter les ratios d'avancement de grade tels qu'exposés en annexe I du rapport.
- d'approuver l'ajustement du tableau des effectifs proposé en annexe II du rapport :
- 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 III ;
 - sur la base de l'alinéa 1 de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 pour 5 emplois d'assistant socio-éducatif.
- d'autoriser le renouvellement des contrats mentionnés à l'annexe IV du rapport ;
- d'autoriser l'adhésion du Conseil Général au Mouvement Français pour la Qualité Alsace ;
- d'autoriser la revalorisation de la valeur libératoire du titre-restaurant à 7 € avec une participation financière du Conseil Général du Haut-Rhin à raison de 50 % de la valeur libératoire, soit 3,50 €.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.



Charles BUTTNER

RATIOS PROMUS/PROMOUVABLES

Annexe I

Filière	Cadre d'emploi	Grade	Proposition de ratios promus/promouvables		Clause de sauvegarde particulière
			Ratio transitoire pour 2007	Ration pérenne	
Administrative	Administrateur	administrateur hors classe directeur		selon fonctions	
	Attaché	attaché principal (examen pro)		selon fonctions	
		attaché principal (ancienneté)		selon fonctions	
	Rédacteur	redacteur chef (ancienneté)		25%	sous conditions d'exercice effectif de fonctions de catégorie B
		redacteur chef (examen pro)		selon fonctions	
		redacteur principal		15%	sous conditions d'exercice effectif de fonctions de catégorie B
	Adjoint administratif	adjoint administratif principal 1ère classe	39%	6%	
		adjoint administratif principal 2ème classe	54%	12%	
		adjoint administratif 1ère classe	90%	24%	4% de l'effectif du grade d'origine (correspond à la situation actuelle)
Technique	Ingénieur	ingénieur en chef classe exceptionnelle		selon fonctions	/
		ingénieur en chef classe normale		selon fonctions	/
		ingénieur principal		selon fonctions	/
	Technicien supérieur	technicien supérieur en chef (examen pro)		selon fonctions	/
		technicien supérieur en chef (ancienneté)		25%	/
		technicien supérieur principal		15%	/
	Contrôleur de travaux	contrôleur de travaux en chef		25%	/
		contrôleur de travaux principal (examen pro)		selon fonctions	/
		contrôleur de travaux principal (ancienneté)		15%	/
	Agent de maîtrise	agent de maîtrise principal		6%	/
	Adjoint technique	adjoint technique principal 1ère classe		6%	/
		adjoint technique principal 2ème classe		12%	/
		adjoint technique 1ère classe		24%	4% de l'effectif du grade d'origine (correspond à la situation actuelle)
	Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement	adjoint technique principal 1ère classe	24%	6%	
		adjoint technique principal 2ème classe	30%	12%	
adjoint technique 1ère classe			10%		
Médico-Social	Médecin	médecin hors classe		selon fonctions	
		médecin 1ère classe		selon fonctions	
	Psychologue	psychologue hors classe		selon fonctions	responsabilités particulières d'encadrement ou de conseil technique
		psychologue 1ère classe		selon fonctions	
	Sage-femme	sage-femme hors classe exceptionnelle		selon fonctions	
		sage-femme 1ère classe supérieure		selon fonctions	
	Pharmacien cadre de santé	pharmacien cadre supérieur de santé		selon fonctions	responsabilités particulières dans l'PMI
		pharmacien classe supérieure		selon fonctions	
Auxiliaire de soins	auxiliaire de soins principal 1ère classe		100%		

RATIOS PROMUS/PROMOUVABLES

Annexe I

Filière	Cadre d'emploi	Grade	Proposition de ratios promus/promouvables		Clause de sauvegarde particulière
			Ratio transitoire pour 2007	Ration pérenne	
Sociale	Educateur jeunes enfants	éducateur jeunes enfants chef (examen pro)		selon fonctions	/
		éducateur jeunes enfants chef (ancienneté)		21%	/
		éducateur jeunes enfants principal		15%	/
	Assistant socio-éducatif	assistant socio-éducatif principal		21%	/
Sportive	Educateur des activités physiques et sportives	éducateur des APS 1ère classe		100%	/
Culturelle	Conservateur	conservateur de bibliothèques et conservateur du patrimoine en chef		selon fonctions	/
		conservateur de bibliothèques et conservateur du patrimoine 1ère		selon fonctions	/
	Assistant qualifié de conservation du patrimoine	assistant qualifié de conservation du patrimoine hors classe (examen pro)		selon fonctions	/
		assistant qualifié de conservation du patrimoine hors classe (ancienneté)		25%	/
		assistant qualifié de conservation du patrimoine 1ère classe		15%	/
	Assistant de conservation du patrimoine	assistant de conservation du patrimoine hors classe (examen pro)		selon fonctions	/
		assistant de conservation du patrimoine hors classe (ancienneté)		25%	/
		assistant de conservation du patrimoine 1ère classe		15%	/
	Adjoint du patrimoine	adjoint du patrimoine principal 1ère classe		6%	/
		adjoint du patrimoine principal 2ème classe		12%	/
adjoint du patrimoine 1ère classe			24%	4% de l'effectif du grade d'origine (sous réserve des résultats à l'examen professionnel)	
Médico-Technique	Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	BVP classe exceptionnelle (examen pro)		selon fonctions	/
		BVP hors classe		selon fonctions	/
		BVP 1ère classe		selon fonctions	/
	Assistant médico-technique	assistant médico-technique classe supérieure		25%	/

AJUSTEMENT DU TABLEAU DES EFFECTIFS

ANNEXE N°II

	EMPLOIS CREES
FILIERE ADMINISTRATIVE	<ul style="list-style-type: none"> - 6 emplois d'attaché - 4 emplois d'attaché pour des besoins occasionnels (article 3 alinéa 2) - 1 emploi de rédacteur principal - 15 emplois d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe
FILIERE TECHNIQUE	<ul style="list-style-type: none"> - 3 emplois d'ingénieur principal - 4 emplois d'ingénieurs - 1 emploi d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe des établissements d'enseignement - 37 emplois d'adjoint technique de 1^{ère} classe des établissements d'enseignement - 15 emplois d'adjoint technique de 2^{ème} classe des établissements d'enseignement de 2^{ème} classe pour des besoins occasionnels (article 3 alinéa 2)
FILIERE MEDICO-SOCIALE	<ul style="list-style-type: none"> - 13 emplois d'assistant socio-éducatif principal - 1 auxiliaire de soins principal de 1^{ère} classe
FILIERE CULTURELLE	<ul style="list-style-type: none"> - 1 emploi d'assistant de conservation hors classe
FILIERE SPORTIVE	<ul style="list-style-type: none"> - 1 emploi d'éducateur de 1^{ère} classe des APS
	<ul style="list-style-type: none"> - 5 emplois d'apprenti

ANNEXE III

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 MEDECIN GENERALISTE A ORIENTATION PEDIATRIQUE	<ul style="list-style-type: none"> - Participer sur l'ensemble du Département et en partenariat : <ul style="list-style-type: none"> ▪ à l'élaboration et la mise en oeuvre de la politique départementale de PMI, ▪ à l'évaluation des besoins de la population concernée en matière de santé physique, morale et psychologique et à la mise en oeuvre de réponses adaptées, ▪ à l'amélioration de l'accès aux soins et à la promotion de la santé de l'enfant et de la famille - Assurer le développement des missions de PMI ; - Organiser, coordonner et promouvoir les actions de PMI ; - Prendre en charge les activités cliniques au sein de l'Espace Solidarité ; - Assurer l'encadrement technique des puéricultrices et /ou sages-femmes dans le domaine de la santé ; - Apporter un conseil technique auprès des équipes médico-sociales et des partenaires 	- Doctort en médecine	Référence au niveau de rémunération d'un des grades du cadre d'emplois des médecins territoriaux (entre 20 621.88 € et 57 567.06 €)	3 ans
1 DIRECTEUR ADJOINT DES RESSOURCES HUMAINES	<ul style="list-style-type: none"> - Seconder la DRH dans ses missions d'animation et de coordination de l'équipe d'encadrement de la direction ; - Assister la DRH dans le pilotage du projet de service ; - Conduire des projets transversaux tels que le développement du SIRH et la déconcentration de certaines fonctions des ressources humaines dans les services opérationnels, la mise en oeuvre de la démarche qualité au sein de la direction, le développement de la politique d'emploi des personnes handicapées 	- Bac +3 Expérience similaire ou significative en RH	Référence au niveau de rémunération des grades d'attaché et attaché principal (entre 18 989.52 € et 42 604.08€)	3 ans

<p>1 CHARGE DE MISSION ORGANISATION ET METHODE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser des missions d'analyse du fonctionnement interne des services de la collectivité et formuler des propositions d'amélioration des processus organisationnels - Engager un diagnostic sur les différents aspects RH - Accompagner les services dans leurs besoins de changement organisationnels - Animer auprès des services des actions de prévention et de sensibilisation dans la perspective d'une optimisation de l'efficacité - Apporter un conseil technique dans l'organisation et les méthodes de travail - Proposer la mise en place d'outils méthodologiques et de pilotage pour les différentes directions de l'administration départementale - Réaliser des études ponctuelles d'aide à la décision et être force de propositions nouvelles de structuration des services du Conseil Général - Mettre en place, tenir et enrichir un guide des procédures 	<p>-</p> <p>Formation supérieure niveau 3^{ème} cycle de type management des organisations</p>	<p>Référence au niveau de rémunération d'un des grades du cadre d'emplois des attachés (entre 18 989.52 € et 43 420.20 €)</p> <p>Ou ingénieur à ingénieur en chef de classe normale (entre 18 989.52 € et 42 604.05 €)</p>	<p>3 ans</p>
--	---	--	--	--------------

<p>1 DIRECTEUR DES FINANCES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participer à la définition de la politique et de la stratégie de gestion du Conseil Général - Encadrer, coordonner et impulser les actions de la Direction des Finances - Concevoir et proposer des modes de gestion adaptés aux prestations ou aux services assurés par le Conseil Général - Finaliser la mise en place d'un nouveau système d'informatisation de la gestion financière - Veiller à la mise au point et au suivi des procédures budgétaires - Optimiser les relations avec les partenaires financiers et préparer les négociations des prêts bancaires - Superviser l'exécution comptable, de la saisie à la validation des dépenses - Impulser et superviser la préparation du budget du Conseil Général et des principaux documents budgétaires - Assurer un travail de veille sur les évolutions réglementaires en matière financière et budgétaire 	<p style="text-align: center;">- Bac +3</p>	<p>Référence au niveau de rémunération d'un des grades du cadre d'emplois des attachés (entre 18 989.52 € et 43 420.20 €)</p>	<p style="text-align: center;">3 ans</p>
<p>1 CHARGE DE MISSION SIG/GERPLAN</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participer à la mise en place et à la mise à jour d'une base de données SIG-GERPLAN - Assurer la formation des collaborateurs de la DEVI au SIG - Réaliser des cartes sur le site Internet du Conseil Général dans les domaines de l'environnement, de l'eau, de la démographie, du tourisme, de l'éducation... - Suivre certains dossiers liés à l'élaboration du diagnostic et à la mise en œuvre d'actions GERPLAN - Participer à des réunions de concertation, des comités de pilotage ou de suivi dans le cadre des GERPLAN 	<p style="text-align: center;">- Bac +5 du type développement et aménagement du territoire</p>	<p>Référence au niveau de rémunération du grade d'ingénieur territorial (entre 18 989.52 € et 28 293.87 €)</p>	<p style="text-align: center;">3 ans</p>

NB : Aux rémunérations indiciaires annuelles brutes indiquées ci-dessus (valeur au 1/02/2007), 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 IV

DATE DE RECRUT.	DATE DE RENOUVEL	DENOMINATION DE LA FONCTION	JUSTIFICATION DE LA SPECIFICITE DE L'EMPLOI	REMUNERATION ACTUELLE BRUTE (EN EUROS) ANNUELLE (HORS PRIME ANNUELLE ET REGIME INDEMNITAIRES) ET POSTE OCCUPE	REMUNERATION PROPOSEE BRUTE (EN EUROS) ANNUELLE (HORS PRIME ANNUELLE ET REGIME INDEMNITAIRES)	DATE DE FIN DE CONTRAT
15/10/06	01/01/08	COLLABORATEUR DU GROUPE D'ELUS SYNERGIE 68	CHARGE DE MISSION A HAUTEUR DE 12 HEURES PAR SEMAINE	AGENT NON - TITULAIRE HORAIRE 9,84€ BRUTS HORAIRES DANS LA LIMITE DES CREDITS AFFECTES AU GROUPE	AGENT NON - TITULAIRE HORAIRE 9,84€ BRUTS HORAIRES DANS LA LIMITE DES CREDITS AFFECTES AU GROUPE	JUSQU'AU 30/04/08 MAXIMUM, DANS LA LIMITE DE LA DATE DES RESULTATS DES PROCHAINES ELECTIONS CANTONALES
01/11/98	01/11/07	RESPONSABLE TECHNIQUE ET ARTISTIQUE	COMPETENCES SPECIFIQUES DES MISSIONS LIEES AU POSTE, NOTAMMENT EN CAO-DAO, MAITRISE DES LOGICIELS XPRESS, PHOTOSHOP ET ILLUSTRATOR, CONNAISSANCES EN CONCEPTION ET REALISATION DE PRODUITS PUBLICITAIRES ET DE MAGAZINES,, NECESSITE D'UNE FORMATION ADEQUATE EN ARTS APPLIQUES ET ARTS DECO.	ATTACHE PRINCIPAL 2EME CLASSE 6EME ECHELON 37 011,84€	ATTACHE PRINCIPAL 8EME ECHELON 38 826,00€	CDI

ANNEXE IV

DATE DE RECRUT.	DATE DE RENOUVEL.	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
01/01/02	01/01/08	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	4515,48€ Médecin de 1 ^{ère} classe Poste à temps non complet 10%	4515,48€ Médecin de 1 ^{ère} classe Poste à temps non complet 10%	CDI
01/01/02	01/01/08	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	4515,48€ Médecin de 1 ^{ère} classe Poste à temps non complet 10%	4515,48€ Médecin de 1 ^{ère} classe Poste à temps non complet 10%	CDI