

Service instructeur
Direction des Ressources Humaines
et de la Communication Interne

1^{ère} Commission - N° CG-2008-3-1-7

Service consulté

LES RESSOURCES HUMAINES

Résumé : Le présent rapport a pour objet :

- 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'adapter les conditions et modalités de versement des Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS) ;
- d'adopter un règlement encadrant les contreparties exigibles des adjoints techniques des établissements d'enseignement logés par nécessité absolue de service ;
- de fixer le nombre de membres siégeant aux Comité Technique Paritaire et Comité d'Hygiène et de Sécurité de l'administration départementale ;
- d'arrêter les nouvelles modalités d'accomplissement de la journée de solidarité du fait du rétablissement du lundi de Pentecôte comme jour férié chômé.

I. 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 I du présent rapport.

Une bonne partie des réajustements proposés est liée à l'intégration au sein des effectifs départementaux des personnels émanant du service social gérontologique délégué à l'APA68 jusqu'au 31 décembre 2007 et pour lesquels il apparaît aujourd'hui nécessaire de créer un certain nombre d'emplois à temps non complet.

La suppression des emplois à temps complet créés à cet effet lors du vote du budget primitif 2008 et finalement non utilisés vous sera proposée à l'occasion de la mise à jour annuelle du tableau des effectifs en fin d'année.

Les crédits sont inscrits au budget.

II. 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 II 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 :
 - deux emplois d'éducateur de jeunes enfants ;
 - trois emplois d'assistant socio-éducatif ;
 - trois emplois de technicien supérieur.

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

III. LE RENOUELEMENT 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 III.

IV. L'ADAPTATION DES CONDITIONS ET MODALITES DE VERSEMENT DES IHTS

1. L'extension des bénéficiaires des Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS) :

Un décret n° 2007-1630 du 19 novembre 2007 permet désormais à l'ensemble des agents de catégorie C et B, et non plus aux seuls agents de ces catégories détenant un indice brut au plus égal à 380, de percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Ces indemnités entrent dans le champ du décret du 4 octobre 2007 portant application de l'article 1^{er} de la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (TEPA). Elles bénéficient à ce titre de l'exonération fiscale prévue par ce dispositif législatif.

La mise en œuvre de cette nouvelle mesure est conditionnée par la révision par votre Assemblée de la liste des grades pouvant prétendre à l'indemnisation des heures supplémentaires, laquelle a été arrêtée par délibération du 5 décembre 2003 dans le cadre de la fixation du régime indemnitaire applicable aux agents départementaux.

Il vous est toutefois précisé que la collectivité n'entend pas revenir sur sa pratique actuelle consistant à privilégier la récupération horaire et à indemniser les heures supplémentaires de manière très restrictive, uniquement lorsque ces heures sont justifiées par un surcroît de travail exceptionnel et précisément identifié et leur réalisation expressément demandée et motivée par le supérieur hiérarchique.

Pourront, le cas échéant, bénéficier de l'indemnisation d'heures supplémentaires au travers de l'IHTS, les personnels titulaires d'un grade classé dans les cadres d'emplois suivants :

FILIERE ADMINISTRATIVE :

- ⇒cadre d'emplois des rédacteurs
- ⇒cadre d'emplois des adjoints administratifs

FILIERE TECHNIQUE :

- ⇒cadre d'emplois des techniciens
- ⇒cadre d'emplois des contrôleurs
- ⇒cadre d'emplois des agents de maîtrise
- ⇒cadre d'emplois des adjoints techniques
- ⇒cadre d'emplois des adjoints techniques des établissements d'enseignement

FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE :

- ⇒cadre d'emplois des rééducateurs
- ⇒cadre d'emplois des infirmiers
- ⇒cadre d'emplois des assistants médico-techniques
- ⇒cadre d'emplois des auxiliaires de soins
- ⇒cadre d'emplois des moniteurs éducateurs
- ⇒cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants
- ⇒cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs

FILIERE CULTURELLE :

- ⇒cadre d'emplois des assistants qualifiés de conservation
- ⇒cadre d'emplois des assistants de conservation
- ⇒cadre d'emplois des adjoints du patrimoine

FILIERE SPORTIVE :

- ⇒cadre d'emplois des éducateurs des activités physiques et sportives

2. Dérogation au contingent mensuel des 25 heures supplémentaires :

L'article 6 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires prévoit que le nombre d'heures supplémentaires ne peut dépasser un contingent mensuel de 25 heures.

Toutefois, l'alinéa 3 du même article autorise la collectivité à prévoir le dépassement de ce plafond, eu égard à la nature des fonctions exercées ou de circonstances exceptionnelles.

Or, les équipes de gestion des salles de réunions et les régisseurs audio-visuels relevant de la Direction des Moyens Généraux sont très souvent sollicités en soirée lors des visites au siège du Conseil Général mais également les week-ends lors de l'ouverture au public des expositions et autres manifestations.

La récupération de ces heures supplémentaires est difficilement compatible avec la continuité du service, notamment compte tenu de la multiplicité des tâches confiées à ces équipes.

C'est pourquoi, je vous propose d'autoriser les agents concernés à bénéficier du dépassement du plafond réglementaire de 25 heures supplémentaires par mois.

V. L'ADOPTION D'UN REGLEMENT ENCADRANT LES CONTREPARTIES EXIGIBLES A L'OCCUPATION D'UN LOGEMENT PAR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE DANS UN COLLEGE

Compte tenu des missions d'accueil, de surveillance des installations, ou de gardiennage, effectuées par certains adjoints techniques des établissements d'enseignement, le Conseil Général a pérennisé la pratique en vigueur au sein de la Fonction Publique d'Etat consistant à accorder à ces personnels le bénéfice d'un logement de fonction pour nécessité absolue de service.

Ces concessions de logement sont accordées à titre gratuit car justifiées par les sujétions particulières attachées à l'occupation du logement.

Ces sujétions ne sont cependant pas définies par un texte réglementaire.

Aussi, dans un objectif de clarification, d'homogénéisation des pratiques et d'équité, il est proposé d'adopter un règlement encadrant les contreparties attendues des bénéficiaires de logements de fonction pour nécessité absolue de service au sein des collèges haut-rhinois.

Ce règlement figure en annexe IV du présent rapport ; il a été rédigé de manière à laisser une certaine souplesse d'application aux principaux des collèges pour tenir compte des spécificités de leur établissement.

Il y est prévu que ces contreparties prennent la forme d'astreintes converties en un équivalent horaire et/ou d'interventions au sein du collège au-delà du volume horaire applicable au personnel non logé, pour 140 heures annuelles.

Ce règlement a recueilli l'avis favorable des membres du CTP consultés en date du 25 février 2008.

VI. LA FIXATION DU NOMBRE DE REPRESENTANTS DU PERSONNEL AUX COMITE TECHNIQUE PARITAIRE ET COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE

Le 6 novembre prochain aura lieu le premier tour des élections des représentants du personnel au sein des instances consultatives paritaires locales que sont les Commissions Administratives Paritaires (CAP), le Comité Technique Paritaire (CTP) et le Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS).

Le nombre de représentants du personnel aux CAP découle automatiquement de l'effectif relevant de la CAP.

En revanche, pour le CTP et le CHS, il appartient à votre assemblée de déterminer, après consultation des organisations syndicales, le nombre de membres dans des limites fonction des effectifs, fixées par le décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Ce décret institue une fourchette de 7 à 15 représentants du personnel titulaires pour les collectivités comptant un effectif de plus de 2000 agents. Il s'agit de la fourchette réglementaire la plus élevée.

Jusqu'à présent, le CTP et le CHS de la collectivité étaient composés de 5 représentants du personnel titulaires (pour un effectif de 1441 agents au moment des élections) et par voie de conséquence d'autant de représentants de la collectivité titulaires. Les membres suppléants de ces instances sont en nombre égal à celui des titulaires.

Afin de faciliter la tenue des réunions de ces instances (quorum, parité, débats...), il vous est proposé de retenir le nombre de 8 représentants du personnel, ce qui correspond au ratio précédent rapporté à 2350 agents.

Cela nécessitera de compléter lors d'une prochaine séance du Conseil Général le nombre de représentants de la collectivité, aujourd'hui également fixé à 5.

La consultation des organisations syndicales s'est faite en deux temps : l'ensemble des organisations syndicales représentées au sein de la collectivité y compris celles émanant du Ministère de l'Équipement et de l'Éducation Nationale ont été réunies le 10 avril dernier et l'avis du Comité Technique Paritaire a été saisi le 16 juin 2008.

VII. RETABLISSEMENT DU CARACTERE FERIE DU LUNDI DE PENTECOTE

Le caractère férié du lundi de Pentecôte a récemment été rétabli sans que l'accomplissement de 7 heures de travail au titre de la journée de solidarité soit remis en cause.

Aussi, il appartient à votre assemblée de définir les modalités d'accomplissement de cette journée de solidarité.

Après consultation des membres du comité technique paritaire en date du 25 février, il vous est proposé d'opter en faveur de la réduction du nombre de jours de RTT.

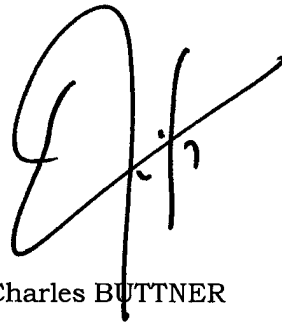
Les règlements RTT de la collectivité seront modifiés dans ce sens. Cette réduction sera opérée en fonction du temps de travail de l'agent.

En conclusion, je vous propose :

- d'approuver l'ajustement du tableau des effectifs proposé en annexe I 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 II ;
 - sur la base de l'alinéa 1er de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 pour :
 - deux emplois d'éducateur de jeunes enfants ;
 - trois emplois d'assistant socio-éducatif ;
 - trois emplois de technicien supérieur.
- d'autoriser le renouvellement de l'engagement de quelques agents non titulaires, eu égard aux besoins des services concernés, conformément au tableau en annexe III ;
- d'étendre le cas échéant, conformément au décret n° 2007-1630 du 19 novembre 2007, le bénéfice du versement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires à l'ensemble des cadres d'emplois visés au rapport ;
- d'autoriser le dépassement du plafond réglementaire des 25 heures supplémentaires pour les équipes de gestion des salles de réunions et les régisseurs audio-visuels relevant de la Direction des Moyens Généraux ;

- d'adopter le règlement figurant en annexe IV du présent rapport, encadrant les contreparties liées à l'occupation d'un logement de fonction par nécessité absolue de service par les adjoints techniques des établissements d'enseignement ;
- de fixer à 8 le nombre de représentants du personnel titulaires au sein du Comité Technique Paritaire et du Comité d'Hygiène et de Sécurité ;
- de réduire le nombre de jours de RTT, au prorata du temps de travail des agents, pour tenir compte du rétablissement du lundi de Pentecôte comme jour férié chômé et du maintien de la journée de solidarité.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'C' followed by 'B' and 'T' with a long horizontal stroke extending to the right.

Charles BUTTNER

AJUSTEMENT DU TABLEAU DES EFFECTIFS

ANNEXE N°1

	CREATIONS DE POSTE
FILIERE ADMINISTRATIVE	<ul style="list-style-type: none"> - 6 emplois d'attaché - 1 emploi d'adjoint administratif de 1ère classe à temps non complet (17.5/35 heures) <i>Service social gérontologique</i> - 1 emploi d'adjoint administratif de 1ère classe à temps non complet (28/35 heures) <i>Service social gérontologique</i> - 10 emplois d'adjoint administratif de 2^{ème} classe à temps non complet (17.5/35 heures) <i>Service social gérontologique</i> - 1 emploi d'adjoint administratif de 2^{ème} classe à temps non complet (21/35 heures) <i>Service social gérontologique</i> - 1 emploi d'adjoint administratif de 2^{ème} classe à temps non complet (15.75/35 heures) <i>Service social gérontologique</i>
FILIERE TECHNIQUE	<ul style="list-style-type: none"> - 1 emploi d'ingénieur - 1 emploi d'ingénieur principal - 1 emploi de technicien supérieur (besoin occasionnel article 3 alinéa 2) - 1 emploi de technicien supérieur (besoin saisonnier article 3 alinéa 2) - 3 emplois de technicien supérieur - 2 emplois d'apprentis techniciens - 10 emplois d'adjoint technique de 2^{ème} classe des établissements d'enseignement à temps non complet (17.5/35 heures) - 10 emplois d'adjoint technique de 2^{ème} classe des établissements d'enseignement à temps non complet (17.5/35 heures) pour des besoins saisonniers (article 3 alinéa 2)

<p>FILIERE MEDICO-SOCIALE</p>	<ul style="list-style-type: none">- 1 emploi de médecin de 2^{ème} classe- 1 emploi de conseiller socio-éducatif à temps non complet (17.5/35 heures) <i>Service social gérontologique</i>- 3 emplois de conseiller socio-éducatif- 1 emploi d'assistant socio-éducatif principal à temps non complet (17.5/35 heures) <i>Service social gérontologique</i>- 4 emplois d'assistant socio-éducatif à temps non complet (31.5/35 heures) <i>Service social gérontologique</i>- 2 emplois d'éducateur de jeunes enfants
-------------------------------	---

sur la base de l'alinéa 5 de l'article 3 de la loi du 26/01/1984

ANNEXE II

DENOMINATION DE LA FONCTION	NATURE DES FONCTIONS	NIVEAU DE FORMATION	NIVEAU DE REMUNERATION INDICIAIRE SUR LA BASE DE L'EMPLOI OUVERT
1 CHARGE DE MISSION INSERTION	<ul style="list-style-type: none"> - Participer à la mise en œuvre de la politique départementale d'insertion du Conseil Général à destination des familles et des adultes, notamment bénéficiaires du RMI - Contribuer aux missions inhérentes aux différents dispositifs d'insertion en vigueur sur le département, en collaboration avec une équipe plus particulièrement en charge de l'insertion de l'adulte - Assurer le suivi de la gestion des crédits d'insertion - Participer à l'évaluation régulière des organismes destinataires des subventions - Participer aux sessions de commissions et à des groupes de réflexion et de travaux - Animer le partenariat local afin de développer l'offre territoriale d'insertion 	<ul style="list-style-type: none"> - Bac +3 	<p>Référence au niveau de rémunération du grade d'attaché (entre 19 084.50 € et 35 981.67€)</p>
1 CONSEILLERE TECHNIQUE POUR LA MDPH	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser et positionner de manière adéquate l'évaluation sociale dans le cadre du processus décisionnel de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées ; - Définir et organiser l'accompagnement du public, le lien avec le service social de la MDPH, les autres équipes pluridisciplinaires participant aux missions de la MDPH et les autres partenaires sociaux - Assurer l'encadrement technique des travailleurs sociaux de la MDPH - Garantir la confidentialité des évaluations sociales notamment dans le cadre de la numérisation des dossiers - Assurer le suivi et la prise en charge cohérente de situations individuelles difficiles 	<ul style="list-style-type: none"> - Bac +3 - Expérience prof dans le secteur social 	<p>Référence au niveau de rémunération du grade de conseiller socio-éducatif (entre 22 092 € et 30 130.44 €) ou d'attaché (entre 19 084.50 € et 35 981.67€)</p>

DENOMINATION DE LA FONCTION	NATURE DES FONCTIONS	NIVEAU DE FORMATION	NIVEAU DE REMUNERATION INDICIAIRE SUR LA BASE DE L'EMPLOI OUVERT
1 MEDECIN DE PREVENTION POUR LA DAPAPH	<ul style="list-style-type: none"> - Participer avec les coordonnateurs gérontologiques à la mise en place des actions territorialisées de prévention de la dépendance des personnes âgées - Garantir, en partenariat avec le service médical régional, une exacte évaluation de la perte d'autonomie des personnes âgées - Participer à l'articulation des actions entre le secteur sanitaire et le secteur médico-social dans le cadre du Schéma Gérontologique - Assurer le suivi de la qualité de vie en établissement pour personnes handicapées 	<ul style="list-style-type: none"> - Doctorat en médecine - Formation au domaine de la Santé Publique 	<p>Référence au niveau de rémunération du grade de médecin de 2^{ème} classe (entre 20 725.01 € et 38 059.65 €)</p>
2 INGENIEURS EN HYDRAULIQUE FLUVIALE	<ul style="list-style-type: none"> - Concevoir et proposer le programme pluriannuel de travaux pour les Syndicats Mixtes gérant les rivières haut-rhinoises - Réaliser les études techniques d'avant projets, élaborer les dossiers de consultation des entreprises pour une partie des opérations - Encadrer une équipe de technicien et prendre en charge le suivi technique des chantiers gérés directement par le service - Suivre le travail des maîtres d'œuvre et veiller à l'adéquation des travaux avec le projet - Veiller au bon déroulement administratif et financier des opérations - Assurer le rôle de référent auprès des divers partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Bac +5 	<p>Référence au niveau de rémunération des grades d'ingénieur principal (entre 19 084.50 € et 42 817.08 €)</p>

<p>1 DIRECTEUR COORDONNATEUR DU RESEAU DE LA MAISON DES ADOLESCENTS DU HAUT-RHIN (MDA)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonner la MDA et son réseau départemental, c'est-à-dire organiser, animer et développer cette structure et son réseau départemental et communiquer - Gérer et assurer le management du personnel - Assurer la préparation et le suivi du budget de la MDA - Etre force de proposition, préparer et négocier les programmes de prévention ou plans d'actions spécifiques, élaborer des orientations stratégiques - Assurer le maillage territorial 	<ul style="list-style-type: none"> - Bac +3 - Connaissance des problématiques liées à l'adolescence 	<p>Référence au niveau de rémunération du grade de directeur (entre 31 826 € et 43 638 €)</p>
<p>1 CHARGE DE MISSION COOPERATION TRANSFRONTALIERE, AMENAGEMENT ET URBANISME</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Relayer et coordonner les politiques départementales recouvrant le périmètre français (sud du Haut-Rhin) et l'Agglomération Trinationale de Bâle dans l'objectif d'une mise en cohérence trinationale - Travailler en étroite collaboration et en transversalité avec les directions et services concernés et plus particulièrement avec le service Prospective et Aménagement de l'ADAUHR - Relayer les positions départementales au sein des différentes instances et groupes de travail en présence (Eurodistrict Trinational de Bâle, Technoport...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Master en géographie, aménagement, urbanisme 	<p>Référence au niveau de rémunération des grades d'ingénieur à ingénieur principal (entre 19 084.50 € et 42 817.08 €) ou d'attaché à attaché principal (entre 19 084.50 et 42 817.08 €)</p>
<p>1 PSYCHOLOGUE A TEMPS NON COMPLET (17.5/35EME)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fournir un appui technique pour l'accompagnement des enfants en famille d'accueil - Mettre à disposition de l'unité de placement familial ses méthodes d'écoute et d'analyse professionnelle afin de bien connaître la problématique de l'enfant et des ses parents - Apporter une réponse à la souffrance et aux difficultés des enfants accueillis dans le service et aider à les situer dans leurs relations avec la famille d'accueil 	<ul style="list-style-type: none"> - Bac +5 	<p>Référence au niveau de rémunération du grade de psychologue de classe normale (entre 20 725.01 € et 38 059.65 €)</p>

NB :Aux rémunérations indiciaires brutes indiquées ci-dessus (valeur au 1/03/2008), 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.

DATE DE RECRUT.	DATE DE RENOUEVEL	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
01/09/05	01/09/08	CONTROLEUR DE GESTION (INTERNE ET EXTERNE)	<p>COMPETENCES SPECIFIQUES DES MISSIONS LIEES AU POSTE, A SAVOIR : TENIR A JOUR LES TABLEAUX DE BORD DU SUIVI FINANCIER, ASSURER LE SUIVI DU FONCTIONNEMENT STATUTAIRE ET CONTRACTUEL, DES ORGANISMES BENEFICIAIRES D'AIDES DEPARTEMENTALES ; PROPOSER DES RECOMMANDATIONS POUR FAIRE DISPARAITRE LES ZONES DE RISQUES ET EN SUIVRE L'APPLICATION ; REALISER UN TRAVAIL DE COLLABORATION AVEC LES PARTENAIRES DU CONSEIL GENERAL AFIN DE CONSTRUIRE UN SYSTEME DE PREVISIONS BUDGETAIRES POUR LESDITS ORGANISMES ; REALISER DES AUDITS AU SEIN DE STRUCTURES DESIGNEEES AINSI QU'AU SEIN DE LA COLLECTIVITE, ANIMER DES ACTIONS INTERNES DE SENSIBILISATION, CONSEILLER POUR PREVENIR LES RISQUES ; PROPOSER DES AMELIORATIONS DES PROCESSUS DE TRAVAIL</p>	<p>ATTACHE PRINCIPAL 7EME ECHELON</p> <p>37.197,48 €</p>	<p>ATTACHE PRINCIPAL 8EME ECHELON</p> <p>39.020 €</p>	31/08/11
01/11/05	01/11/08	CHARGE DE MISSION EVALUATION	<p>COMPETENCES SPECIFIQUES DES MISSIONS LIEES AU POSTE, A SAVOIR : REpondre AUX DEMANDES D'EVALUATION PAR LA DEFINITION D'UN PERIMETRE D'EVALUATION ET LA MOBILISATION DES MOYENS INDISPENSABLES A LA COLLECTE ET A LA MISE EN FORME DES INFORMATIONS ET DES RESSOURCES UTILES POUR APPRECIER L'EVOLUTION DES ACTIONS ET LEUR IMPACT ; INTERROGER LES MODES D'INTERVENTION PRESIDANT A TELLE OU TELLE ACTION POLITIQUE, LES SITUER AU REGARD DE L'EVOLUTION DES POLITIQUES PUBLIQUES ET DES QUESTIONS DES USAGERS ; ORGANISER ET ANIMER UNE DEMARCHE PARTICIPATIVE DES SERVICES ET PARTENAIRES CONCERNES PAR LA POLITIQUE EVALUEE, REALISER DES CONSULTATIONS ET ENTRETIENS AUPRES DES SERVICES, PARTENAIRES ET USAGERS ; PROPOSER LA MISE EN PLACE DE GRILLES DE REFERENCES ET DE REPERES PERMETTANT D'APPRECIER L'EVOLUTION DE LA POLITIQUE ET REFORMULER DES REPONSES ADAPTEES ; FORMULER DES PRECONISATIONS DANS LE CADRE D'UNE STRATEGIE GLOBALE.</p>	<p>ATTACHE 1ER ECHELON</p> <p>19.302,72 €</p>	<p>ATTACHE 4EME ECHELON</p> <p>22.561,32 €</p>	31/10/11

DATE DE RECRUT	DATE DE RENOUEVE	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
01/10/05	01/10/08	ADMINISTRATEUR RESEAUX ET TELECOMMUNICATIONS	COMPETENCES SPECIFIQUES DES MISSIONS LIEES AU POSTE, A SAVOIR ; DEFINIR L'ARCHITECTURE TELECOMS ET RESEAUX ET PARTICIPER AUX PROJETS D'EVOLUTION ; REALISER DES ETUDES PREALABLES ET LES CAHIERS DES CHARGES ; GERER LES INFRASTRUCTURES ; ADMINISTRER ET EXPLOITER LES MOYENS TECHNIQUES ; CONTROLER LA QUALITE DES SERVICES TELECOMS ET RESEAUX ; METTRE EN ŒUVRE ET SUIVRE LES CONTRATS DE MAINTENANCE ; ANIMER ET PILOTER LES EQUIPES D'EXPLOITATION INTERVENANT EN SOUS-TRAITANCE ; CONDUIRE UNE VEILLE TECHNOLOGIQUE PROSPECTIVE.	INGENIEUR 2EME ECHELON 21.014,88 €	INGENIEUR 3EME ECHELON 22.174,68 €	30/09/11
01/10/05	01/10/08	2 CHEFS DE PROJET	COMPETENCES SPECIFIQUES DES MISSIONS LIEES AU POSTE, A SAVOIR ; PARTICIPER A LA DEFINITION ET A LA DETERMINATION DES CONTOURS DES PROJETS ; REALISER DES ETUDES PREALABLES ET LES CAHIERS DES CHARGES ; VEILLER A LA REGLEMENTATION ; ASSURER LA CONSULTATION DES FOURNISSEURS, ANALYSER, QUALIFIER ET VALIDER LES OFFRES ; PLANIFIER, ORGANISER ET CONTROLER L'AVANCEMENT DES PROJETS ; PARTICIPER AU COMITE DE PROJET ; ASSURER LE SUIVI TECHNIQUE, BUDGETAIRE ET CONTRACTUEL SUR LES PROJETS ; GERER LES PROTOCOLES DE RECETTES ; ORGANISER LA MAINTENANCE ; APPORTER UNE ASSISTANCE AU CHEF DE PROJET UTILISATEUR OU AU REFERENT INFORMATIQUE	INGENIEUR 4EME ECHELON 23.500,20 €	INGENIEUR 5EME ECHELON 25.378,08 €	30/09/11

21/11/05	21/11/08	CHEF DE PROJET	COMPETENCES SPECIFIQUES DES MISSIONS LIEES AU POSTE, A SAVOIR ; PARTICIPER A LA DEFINITION ET A LA DETERMINATION DES CONTOURS DES PROJETS ; REALISER DES ETUDES PREALABLES ET LES CAHIERS DES CHARGES ; VEILLER A LA REGLEMENTATION ; ASSURER LA CONSULTATION DES FOURNISSEURS, ANALYSER, QUALIFIER ET VALIDER LES OFFRES ; PLANIFIER, ORGANISER ET CONTROLER L'AVANCEMENT DES PROJETS ; PARTICIPER AU COMITE DE PROJET ; ASSURER LE SUIVI TECHNIQUE, BUDGETAIRE ET CONTRACTUEL SUR LES PROJETS ; GERER LES PROTOCOLES DE RECETTES ; ORGANISER LA MAINTENANCE ; APPORTER UNE ASSISTANCE AU CHEF DE PROJET UTILISATEUR OU AU REFERENT INFORMATIQUE	INGENIEUR 2EME ECHELON 21.014,88 €	INGENIEUR 3EME ECHELON 22.174,68 €	20/11/11
01/12/05	01/12/08	CHARGE D'ANALYSE ET DE PROSPECTIVE METIERS TOS	COMPETENCES SPECIFIQUES DES MISSIONS LIEES AU POSTE, A SAVOIR ; COORDONNER LA CELLULE DES TOS ; DRESSER UN INVENTAIRE METIER DES AGENTS TECHNIQUES OUVRIERS ET DE SERVICE DES COLLEGES ; PARTICIPER A L'AMELIORATION DE LA POLITIQUE DEPARTEMENTALE EN FAVEUR DES COLLEGES ; APPORTER UNE EXPERTISE ET EFFECTUER UNE ASSISTANCE INTERNE DE MANIERE TRANSVERSALE POUR LES QUESTIONS RELEVANT DES COMPETENCES DEPARTEMENTALES EN MATIERE D'ACCUEIL, D'ENTRETIEN, DE RESTAURATION ET D'HEBERGEMENT AU SEIN DES COLLEGES. ASSURER LES AUDITS TOS ET LEUR SUIVI.	ATTACHE 1 ^{ER} ECHELON 19.302,72 €	REFERENCE AU NIVEAU DE REMUNERATION DU GRADE D'ATTACHE DU 7 ^{EME} AU 13 ^{EME} ECHELON	06/07/09

ANNEXE IV

PROJET DE REGLEMENT ENCADRANT LES
CONTREPARTIES EXIGIBLES DES AGENTS
TECHNICIENS, OUVRIERS ET DE SERVICE
(TOS) LOGES PAR NECESSITE ABSOLUE DE
SERVICE

Le présent projet a pour objectif de cadrer les contreparties que l'employeur est en droit de demander à ses agents bénéficiant d'un logement de fonction par nécessité absolue de service (NAS).

Il ne concerne que les TOS, et non les personnels de direction.

Ce règlement a vocation à être appliqué à compter de la rentrée scolaire 2008.

Les points majeurs posés par ce règlement sont :

- 1) le rappel des principes généraux d'une NAS ;
- 2) la nature des contreparties exigibles : la priorité doit être donnée aux activités directement liées au fonctionnement quotidien de l'établissement ;
- 3) la durée des contreparties exigibles : le règlement fixe à 140 le nombre d'heures de référence, avec possibilité de moduler à la baisse dans la limite de 95 heures ;
- 4) l'octroi d'au moins 2 semaines d'affilée de congés d'été (dérogation exceptionnelle aux 4 semaines de congés d'affilée prévues pour les congés d'été, notamment en cas de travaux dans le collège pendant la période estivale, et après validation du Conseil Général) ;
- 5) la fixation de bornes horaires (hors intervention d'urgence pendant les astreintes) : les contreparties doivent être accomplies entre 5 heures au plus tôt et 22 heures au plus tard, et le repos journalier doit être de 11 heures consécutives minimum.

Le règlement laisse une marge d'appréciation et une souplesse d'application aux établissements, à l'intérieur de son cadre, pour déterminer les sujétions en fonction des contraintes locales.

I- La notion de contreparties au logement attribué par nécessité absolue de service

Aux termes de l'article R94 du Code du domaine de l'État, « *il y a nécessité absolue de service, lorsque l'agent ne peut accomplir normalement son service sans être logé dans les bâtiments où il doit exercer ses fonctions* ».

Il est rappelé que tout bénéficiaire d'un logement de fonction doit jouir des locaux « en bon père de famille ».

La fourniture du logement à titre gratuit par l'administration emporte des sujétions particulières pour l'occupant, mais ces dernières ne sont ni énumérées, ni encadrées par les textes.

Ces sujétions sont regroupées sous l'appellation de « contreparties au logement par nécessité absolue de service », entendue comme une notion englobante, comprenant (alternativement ou conjointement) :

- des périodes d'**astreintes** ;
- d'autres interventions au sein du collège (considérées comme du **temps de travail effectif** mais effectuées **en plus du temps de travail normal**)

Quelles qu'elles soient, ces sujétions sont distinctes du temps de travail de l'agent logé.

Par astreinte, il convient d'entendre la 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 au service de l'administration.

Par temps de travail effectif, il faut entendre le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

En toutes situations, il appartient à l'établissement de veiller à ce que les locaux soient accessibles les mercredis et pendant les congés scolaires, afin de permettre la réalisation de travaux programmés et le suivi des chantiers.

En cas de doute sur la qualification d'une période de disponibilité au profit du collège, il conviendra de se rapprocher du Département (DRH) afin de se référer aux usages internes à la collectivité pour ses autres agents. En tant que de besoin, le présent règlement pourra être précisé sans autre procédure dès lors qu'il n'y a pas de modification substantielle.

II- Objectifs et champ d'application du règlement

➤ Objectifs du règlement :

Ce règlement est d'abord l'occasion d'un rappel de principe : la gratuité du logement de fonction attribué à un agent est la contrepartie de la nécessité absolue de service (NAS). Il s'agit d'un avantage en nature qui donne lieu à déclaration fiscale.

Cette nécessité se mesure à l'aune de la contribution de l'agent logé au fonctionnement quotidien de l'établissement (participation à l'accueil, maintenance de certaines installations). Sans contreparties, la gratuité n'est pas justifiée.

Par ailleurs, l'absence de textes précisant la nature et l'étendue des contreparties exigibles d'un agent logé par NAS s'est traduite par une grande diversité, donc inégalité entre des situations auxquelles sont confrontés, d'un établissement à l'autre, les agents logés.

Il apparaît nécessaire de clarifier ce que la collectivité territoriale attend de ses agents TOS logés par NAS et ce que la direction du collège est en droit de demander à ces agents, en contrepartie du logement, pour contribuer au bon fonctionnement de l'établissement. C'est l'objectif principal de ce règlement.

➤ Champ d'application du règlement :

Ce règlement s'applique aux personnels TOS logés par nécessité absolue de service. Les agents d'accueil, à qui était appliqué jusqu'à présent une majoration horaire globale, sont intégrés dans le droit commun défini par le présent règlement.

Les obligations liées à l'occupation du logement ne pèsent que sur l'agent TOS logé. Ainsi, il est rappelé qu'un membre de la famille ne saurait être mis à contribution au titre des contreparties exigibles.

Ce règlement ne concerne pas les autres personnels bénéficiaires de logements par NAS (chef d'établissement, gestionnaire, etc.), pour qui existent des dispositions spécifiques mises en place par l'Education Nationale.

Il importe pourtant de rappeler les dispositions de l'Education Nationale qui lient très clairement les obligations d'un agent TOS logé à celles des cadres administratifs et/ou d'éducation d'un Etablissement Public Local d'Enseignement (EPLÉ).

En effet, les missions confiées à un agent TOS logé le sont nécessairement sous l'autorité d'un « cadre de référence » (chef d'établissement, gestionnaire, autre cadre), qui doit être présent sur le site du collège ou joignable.

➤ Entrée en application du règlement :

Ce règlement est applicable à compter de la rentrée scolaire 2008. Il a recueilli l'avis du comité technique paritaire du

Le présent règlement sera approuvé par l'assemblée départementale dans sa délibération du ..., précisant les postes ouvrant droit à un logement par NAS.

L'arrêté individuel de concession fera explicitement référence à ce règlement.

III- Encadrement des contreparties applicables dans les collèges du Haut-Rhin

L'encadrement recherché par la collectivité porte sur trois aspects :

- la priorité donnée aux interventions et sujétions directement liées au fonctionnement général de tout établissement d'enseignement ;
- la fixation de bornes temporelles ;
- la nécessité de formaliser les procédures relatives aux diverses sujétions.

➤ Objet du règlement : les contreparties

Les contreparties peuvent être exigées sous forme d'astreinte ou de temps de travail effectif supplémentaire.

Les activités concernées par les contreparties concernent exclusivement celles liées au fonctionnement quotidien de l'établissement (voir annexe 1).

Les interventions d'un agent logé par NAS visant à faciliter le déroulement d'activités facultatives au sein de l'EPL ne sont pas prioritaires et ne sauraient être commandées au détriment des tâches indicatives listées en annexe 1. En cas de passation d'une convention d'occupation des locaux entre l'établissement et un organisme extérieur, la rétribution des agents par cet organisme extérieur doit être favorisée.

Quelles qu'elles soient, les tâches à accomplir par l'agent au titre de la compensation de l'occupation du logement doivent figurer dans sa fiche de poste, à titre indicatif et dans la limite des compétences de l'agent.

Par ailleurs, elles ne doivent pas dépasser les bornes temporelles fixées ci-dessous.

➤ Fixation de bornes temporelles

Les obligations de service d'un agent logé par NAS (astreintes et autres contreparties) sont traduites en un équivalent horaire global.

Les astreintes sont converties en un équivalent horaire, variable selon leur durée et leur période de réalisation (voir annexe 2).

Le nombre d'heures annuelles d'intervention imposé à tous les agents logés par NAS est de **140 heures**, afin d'éviter de trop grandes disparités entre les établissements, tout en laissant les marges de manoeuvre nécessaires à la diversité des situations dans les collèges.

Par référence au quota d'heures supplémentaires que doivent effectuer à ce jour les agents d'accueil bénéficiaires d'un logement par NAS, les contreparties exigibles de tout agent TOS logé par NAS sont fixées à **140 heures annuelles**, soit 3 heures par semaine réparties sur 47 semaines (52 semaines annuelles moins 5 semaines de congés payés légaux).

A titre exceptionnel, en fonction de la qualité du logement et de la lourdeur des contraintes imposées, **ce nombre pourra être diminué**, sans jamais être inférieur à **95 heures annuelles**.

Dans le cadre de cette fourchette, le collègue répartit librement, au début de chaque année scolaire, le volume horaire des contreparties de l'agent logé sur l'ensemble de l'année et en fonction des nécessités de fonctionnement de l'établissement.

En cas de difficulté majeure pour la détermination et l'organisation des contreparties, le Conseil Général se réserve la possibilité de procéder à un arbitrage, en lien avec l'établissement et l'agent concerné.

Durant ses 5 semaines légales de congés payés, l'agent logé est libre de quitter son logement. De plus, il a droit de prendre 4 semaines de congés d'affilée pendant les congés d'été. Toutefois, il peut être dérogé à ce principe sur seule intervention de la collectivité, notamment en cas de travaux dans le collège nécessitant la présence continue d'un agent logé pendant cette période. Cependant, dans un tel cas, l'agent devra être **prévenu suffisamment à l'avance** et pourra bénéficier, quoiqu'il arrive, d'**au moins 2 semaines d'affilée de congés d'été** ; les deux autres semaines pourront être reportées éventuellement jusqu'au 31 décembre de l'année en cours, en cas de gros travaux rendant la présence de l'agent logé indispensable pendant toute la période estivale.

➤ **Respect de bornes horaires (hors interventions d'urgence pendant les astreintes) :**

Les contreparties exigibles d'un agent logé par NAS doivent obligatoirement être effectuées entre 5h et 22h. Dans la période comprise entre 22h et 5h, aucune contrepartie ne doit être exigée (sauf circonstance exceptionnelle rendant nécessaire la surveillance des bâtiments).

L'amplitude de la journée de travail effectif est limitée à 12 heures, hors périodes d'astreintes sans intervention.

Il est rappelé que le repos journalier est en principe de 11 heures consécutives.

En toute situation, la contrepartie exigée doit tenir compte de l'aptitude professionnelle (qualification et habilitation) et médicale de l'agent.

➤ **Formalisation des procédures relatives aux diverses sujétions :**

1- L'astreinte :

Les astreintes seront réalisées prioritairement durant les périodes de congés pendant lesquelles des travaux seront programmés.

Il convient de préciser que l'astreinte n'emporte pas une obligation de présence continue au domicile mais l'obligation d'être joignable de manière permanente, avec possibilité d'intervention rapide. Le délai maximum pour être en mesure d'intervenir pourrait être aligné sur celui applicable aux astreintes d'intervention au titre de la viabilité hivernale, à savoir une demi-heure.

Les moyens mis à la disposition de l'agent TOS par l'établissement en cas d'astreinte ou de travail hors période scolaire sont les suivants :

- fiches de procédure (obligatoire)
- téléphone portable (le cas échéant)
- liste des personnes à joindre (obligatoire)
- etc...

2- Les règles de sécurité :

Les règles de sécurité correspondent aux règles générales rappelées dans les fiches de procédure.

En cas de déclenchement de l'alarme anti-intrusion, il appartient à l'agent de prévenir le personnel de direction de permanence (chef d'établissement ou gestionnaire) dans les meilleurs délais. Aucune intervention en dehors de la présence d'un cadre de l'établissement n'est possible.

Le chef d'établissement ou le gestionnaire de permanence décide de la mise en œuvre de la procédure à suivre (accompagner l'agent TOS ou contacter la gendarmerie ou la police).

Les établissements doivent rédiger une fiche de procédure précise, qui sera transmise au Département. Ce dernier pourra, le cas échéant, proposer des amendements.

3- En cas de travaux pendant les périodes de fermeture de l'établissement :

En cas de travaux pendant les périodes de fermeture de l'établissement, les tâches à accomplir par l'agent mis à contribution sont les suivantes :

- ouverture et fermeture des portes
- accueil et accompagnement éventuel des entreprises

D'autre part, le bon déroulement des travaux doit être favorisé par la mise à disposition réciproque des plannings de vacances et des listes de permanences et astreintes entre les services techniques de la collectivité et les collègues (mise en place d'un calendrier d'astreintes).

Ces sujétions sont également applicables à des agents non logés par NAS, soumis à des sujétions particulières en dehors des périodes d'ouverture de l'établissement.

4- En cas d'absence prolongée de l'agent logé :

Selon la réglementation, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée, il perd normalement le bénéfice du logement.

Il en va de même pour tous les autres cas d'absences prolongées des agents logés, ces derniers se retrouvant ainsi dans l'impossibilité d'effectuer leurs contreparties (exemple des congés parentaux ou des congés de formation).

En pareille hypothèse, il appartient au chef d'établissement, en lien avec le Département, d'étudier les situations au cas par cas et, éventuellement, de proposer la transformation de la concession par NAS en convention d'occupation précaire.

ANNEXE 1 : Liste indicative des tâches à prendre en compte prioritairement au titre des contreparties

	Durant la période scolaire (semaine et/ou week-end)	Durant les (petites et/ou grandes) vacances
TACHES RECURRENTES	Ouverture et fermeture des portes, portails et volets en début et fin de journée, en soirée en cas d'occupation	Surveillance, gardiennage, rondes de contrôle des bâtiments
	Ronde des bâtiments avec contrôle visuel des fermetures, des accès et de l'extinction des lumières	Permanence de courrier (parfois récupération à la Poste)
	Activation et suivi de l'alarme anti-intrusion	Astreintes téléphoniques
	Contrôle éventuel des alarmes incendie/chambres froides	Entretien des espaces verts et plantations
	Surveillance des installations et frigidaire	Surveillance des installations et des frigidaires
	Réception des livraisons	Suivi des chantiers : préparation du chantier, ouverture et fermeture des portes aux entreprises, surveillance de l'évolution des travaux
	Réception des denrées alimentaires (pour les cuisiniers seulement)	Poubelles
	Réception du courrier	Vérification de la vidéosurveillance
	Maintenance des locaux	
	Poubelles, permanence téléphonique (rarement) ...	
MISSIONS OCCASIONNELLES OU SAISONNIERES	Déneigement, salage	En hiver, astreinte pour la surveillance du chauffage
	Mise en route et surveillance des installations de chauffage en période de chauffe	Quelle que soit la saison, interventions techniques et petits dépannages urgents
	Astreintes techniques (eau, électricité, sanitaires, etc.)	
	Petits dépannages urgents	
	Accueil des entreprises en cas de travaux hors de la présence des élèves	

ANNEXE 2 : Traduction des astreintes en équivalent horaire

Le **volume horaire annuel** à effectuer en contrepartie du logement concerne à la fois **les astreintes et les autres contreparties du logement**. Il est donc nécessaire de convertir les astreintes en équivalent horaire, variable selon leur durée et leur période de réalisation.

Un tel système est inspiré de la compensation horaire des astreintes en vigueur à l'Éducation Nationale [1], à savoir :

- nuits du samedi et du dimanche : 1 heure 30 minutes de récupération par nuit ;
- demi-journée du samedi, du dimanche ou d'un jour férié : 1 heure de récupération par demi-journée ;
- journée du samedi, du dimanche ou jour férié : 2 heures de récupération par jour ;
- période complète du vendredi à 19 heures au lundi à 7 heures : 4 heures de récupération.

[1] *Arrêté du 15 janvier 2002 portant application du décret relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les services déconcentrés et établissements relevant du Ministère de l'Éducation Nationale*