

Rapport du Président

Séance Publique du
mercredi 9 décembre 2009

Service instructeur

Direction des ressources humaines

Service consulté

1^{ère} **Commission**

N° CG-2009-5-1-5

BUDGET PRIMITIF 2010. LES RESSOURCES HUMAINES

Résumé : *A l'occasion du vote du budget primitif pour l'exercice 2010 et à l'instar des précédentes années, il vous est proposé de vous prononcer sur les moyens en personnel induits par les actions du Conseil Général et en conséquence de délibérer sur les crédits, les effectifs et autres mesures diverses propres à assurer la continuité et le développement de l'administration départementale.*

Face à la raréfaction des ressources financières et malgré l'augmentation des charges liées à la décentralisation, la Direction des Ressources Humaines et de la Communication Interne devra contribuer en 2010 aux efforts visant à limiter les dépenses publiques.

A cet effet, il lui appartiendra de poursuivre ses réflexions et démarches pour maîtriser la progression des effectifs et par voie de conséquence aboutir à un pilotage encore plus serré de la masse salariale.

Cependant, cette nécessaire maîtrise ne pourra s'appuyer que sur une dynamique de gestion responsable et partagée des ressources humaines, portée par l'ensemble des directions de la collectivité.

Cette démarche repose entre autres sur le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, renforcée par une culture managériale adaptée, ce qui devrait permettre d'optimiser les ressources de la collectivité.

En outre, ces mesures sont accompagnées de la mise en place d'un nouveau dispositif d'évaluation des compétences depuis fin 2009, lequel sera progressivement enrichi et participera également à l'objectif d'optimisation des ressources.

I. LE BUDGET 2010 DES RESSOURCES HUMAINES

Pour 2010, les dépenses prévisionnelles de personnel s'élèvent à 88 600 000 € pour les crédits de fonctionnement, lesquels tiennent compte de l'intégration de 11 nouveaux

personnels transférés de la Direction Départementale de l'Équipement (soit une progression globale de 1,83 % par rapport au BP 2009).

En contrepartie, le total des recettes prévisionnelles liées aux dépenses de personnel, inscrites au budget des ressources humaines ou aux budgets d'autres services de la collectivité, peut être évalué à 22 208 584 €, à comparer à 21 299 216 € inscrits au BP 2009, soit en augmentation globale de 4,27 %.

En détail :

- 1 678 000 € de recettes inscrites au budget de la Direction des Ressources Humaines et de la Communication Interne (cf. annexe 1), en progression de 4,28 % ;
- 19 938 203 € de recettes de compensation liées à la décentralisation et inscrites au budget par la Direction des Finances ;
- 182 069 € de recettes inscrites aux budgets d'autres services de la collectivité ;
- 410 312 € de recettes inscrites au budget de la Maison Départementale des Personnes Handicapées.

En outre, il est proposé de supprimer les dépenses d'investissement estimées à 7 700 € par le passé du fait de la non utilisation depuis quelques années de cette ligne budgétaire.

1. Le budget hors les impacts de la décentralisation :

	BP 2009	BP 2010	Variation %	Variation Montant
Dépenses fonctionnement	61 825 417,00	62 933 280,00	1,79%	1 107 863,00
Dépenses d'investissement	7 700,00	0,00	-100,00%	-7 700,00
Recettes DRH	1 061 700,00	1 171 694,00	10,36%	109 994,00
Recettes hors DRH	472 449,00	592 381,00	25,39%	119 932,00

2. Le budget avec les impacts de la décentralisation :

	BP 2009	BP 2010	Variation %	Variation Montant
Dépenses fonctionnement	87 010 400,00	88 600 000,00	1,83%	1 589 600,00
Dépenses d'investissement	7 700,00	0,00	-100,00%	-7 700,00
Recettes DRH	1 608 674,00	1 678 000,00	4,31%	69 326,00
Recettes hors DRH	19 690 542,00	20 530 584,00	4,27%	840 042,00

3. Zoom sur les dépenses et recettes liées à la décentralisation (intégrées dans les montants figurant au point 2) :

	BP 2009	BP 2010	Variation %	Variation Montant
Dépenses fonctionnement	25 184 983,00	25 666 720,00	1,91%	481 737,00
Dépenses d'investissement	0,00	0,00	0,00%	0,00
Recettes DRH	546 974,00	506 306,00	-7,44%	-40 668,00
Recettes hors DRH	19 218 093,00	19 938 203,00	3,75%	720 110,00

Ainsi, en 2010, les dépenses de personnel (fonctionnement et investissement) devraient augmenter de 1 581 900 € dont 481 737 € liés à la décentralisation.

Les dépenses relatives à la mise en œuvre de l'acte II de la décentralisation et aux nouveaux postes transférés au 1^{er} janvier 2010, sont estimées à 25 666 720 €, en progression de 1,91 % par rapport au Budget Primitif 2009 et représentent 28,97 % du budget total.

S'agissant en particulier des dépenses liées à la masse salariale (traitements des personnels et charges afférentes), celles-ci progressent de 1 778 923 € (+ 2,19 %) dont 912 800 € sont liés au glissement vieillesse technicité (GVT).

Ce GVT est principalement la conséquence des revalorisations indiciaires gouvernementales, ainsi que des avancements d'échelons et de grades liés à l'ancienneté des fonctionnaires départementaux.

Les autres éléments de paie en progression concernent pour l'essentiel la mise en œuvre de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat, la contribution au Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées, le versement au fonds de compensation du Supplément Familial de traitement, l'indemnité exceptionnelle de CSG, la prime de fin d'année et les indemnités pour service fait des personnels affectés dans les unités routières (astreintes, heures supplémentaires...).

En revanche peuvent être indiquées les diminutions suivantes sur des dépenses hors paie :

- Formation : - 29 500 €
- Frais de déplacement : - 30 282 €
- Forum des métiers : - 201 000 €
- Prestations sociales : - 22 605 €

Cette dernière réduction touche les crédits affectés plus particulièrement à l'organisation de la fête de Noël des enfants du personnel.

D'une manière générale, ces réductions budgétaires ne devraient pas aboutir à une diminution de l'offre mais des économies devraient pouvoir être réalisées grâce à une meilleure optimisation des ressources (augmentation des formations internes, anticipation de l'acquisition de la billetterie déplacement, négociation des prix...).

Dans le cadre des prestations sociales, il vous est proposé de porter à 100 € contre 76.30 € la valeur des chèques naissance accordés aux nouveaux parents de l'administration, eu égard aux montants retenus par les autres collectivités alsaciennes et Conseils Généraux de l'Est. La dépense annuelle supplémentaire est estimée à 1 500 € environ.

Enfin, dans le cadre de ce budget primitif, il vous est proposé de voter les subventions suivantes :

- pour l'Association du Personnel de l'Administration Départementale (ASPAD 68) : 745 800 € soit + 19 800 € pour tenir compte de l'augmentation des adhérents (+ 2,73 % par rapport au BP 2009) ;
- pour la Caisse Départementale de Retraites des employés départementaux du Haut-Rhin : 190 000 € soit - 15 000 € (- 7,32 % par rapport au BP 2009) ;
- pour les mutuelles auxquelles adhère le personnel départemental : 304 000 €, soit + 72 000 € (+ 31,03 % par rapport au BP 2009). Cette forte progression s'explique par la non prise en compte au BP 2009 de la subvention versée à la Mutuelle Générale de l'Équipement et des Transports.

Les variations de crédits par nature de dépenses et recettes sont exposées dans les tableaux joints en annexe 1 du présent rapport.

II. LES EFFECTIFS

De même que les années antérieures, il est proposé de procéder au réajustement du tableau des effectifs théoriques conformément au document joint en annexe 2 eu égard aux besoins qualitatifs et quantitatifs des services de l'administration départementale.

Ci-après la synthèse des réajustements du tableau des effectifs.

Filières	Emplois créés	Ajustement postes non pourvus	Nouvel effectif théorique
Administrative	24	19	883
Technique	9	93	1128
Sportive	0	0	1
Médico-sociale	2	0	224
Sociale	0	11	430
Médico-technique	0	0	13
Culturelle	0	0	67
Apprentis	0	0	14
Contrat d'avenir	0	21	7
Contrat d'accompagnement à l'emploi	12	0	12
Agent d'entretien de droit public	0	0	42
Emplois de cabinet	0	0	8
Attaché territorial - article 3.2	0	0	7
Adjoint administratif de 2ème classe article 3.2	0	0	57
Ingénieur territorial - article 3.2	0	0	3
Technicien supérieur (besoin occasionnel et saisonnier)	0	0	2
Adjoint technique de 2ème classe des établissements d'enseignement TNC 17,5/semaine (article 3.2)	0	0	10
Adjoint technique de 2ème classe des établissements d'enseignement article 3.2 besoin occasionnel	0	0	30
Adjoint technique de 2ème classe article 3.2	0	0	25
TOTAL	47	144	2963

Cet effectif de 2 963 postes théoriques doit être rapporté aux 2 175 emplois réellement occupés à ce jour (hors assistantes familiales et médecins vacataires).

Ces propositions ont été soumises à l'avis du Comité technique paritaire, le 30 novembre dernier.

Les crédits nécessaires aux créations d'emplois sont inscrits au budget.

III. LE RECOURS A DES AGENTS NON TITULAIRES

Les emplois inscrits au tableau des effectifs ont vocation à être pourvus en priorité par des fonctionnaires. Toutefois, 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 du 5ème alinéa de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, pour pourvoir les emplois énoncés dans l'annexe 3 et selon le détail y figurant ;

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

IV. LES REVALORISATIONS SALARIALES DE CONTRACTUELS

Compte tenu des besoins des services concernés, les revalorisations salariales des personnels contractuels en CDI vous sont proposées conformément au tableau joint en annexe 4.

Les crédits nécessaires sont inscrits au budget.

V. LE TRAVAIL A DOMICILE

Depuis le 1er avril 2009, deux chargés de veille médias rattachés à la Direction de la Communication élaborent la revue de presse quotidienne des élus et des cadres du Conseil Général du Haut-Rhin. Un troisième chargé de veille médias devait être recruté, mais les conditions d'exercice actuelles de cette mission sont un frein pour ce recrutement.

En effet, ces personnels sont amenés à travailler 2 heures par jour de 6h30 à 8h30 uniquement, sur 5 jours.

Le travail à domicile constituerait un dispositif tout à fait adapté à l'exercice de la mission incombant à ces trois personnes. Il permettrait d'étendre le secteur géographique de recrutement, du fait de la limitation des déplacements. Cette mesure permettrait également de répondre à des impératifs financiers (libération de locaux) et environnementaux (limitation des déplacements).

Il vous est par conséquent proposé d'autoriser la mise en place d'un tel dispositif pour les emplois cités.

Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif vous sont présentées dans le protocole d'accord joint en annexe 5.

Cette proposition a été soumise pour avis au Comité Technique Paritaire le 30 novembre dernier.

VI. LA MODIFICATION DES RATIOS D'AVANCEMENT DES AGENTS DU 1^{ER} GRADE DE CATEGORIE C

Le bilan d'application des ratios d'avancement de grade pour 2007/2008, présenté lors du Comité technique paritaire du 15 mai 2009, a fait émerger des pistes de progression. Ces dernières ont été étudiées en tenant compte des impératifs de maîtrise de la masse salariale.

Ainsi, il vous est proposé de reconsidérer les ratios d'avancement des agents du 1^{er} grade des cadres d'emplois de catégorie C (d'adjoint de 2^{ème} classe vers adjoint de 1^{ère} classe) puisque le nombre de ces agents "promouvables" (hors grades TOS) s'est considérablement réduit du fait de l'évolution des modalités d'avancement désormais conditionnées par un examen professionnel.

Aussi, il pourrait être appliqué à la population des lauréats dudit examen professionnel, un ratio de 75 % au lieu de 24 % actuellement.

A noter toutefois, qu'une évolution réglementaire semble se profiler visant à ouvrir à nouveau la voie de l'avancement à l'ancienneté sans condition d'examen professionnel. Le cas échéant, le ratio précité devra à nouveau être reconsidéré car cette évolution réglementaire augmenterait considérablement le nombre de fonctionnaires "promouvables".

Concernant la situation spécifique des agents TOS, le ratio appliqué aux adjoints techniques des établissements d'enseignement de 2^{ème} classe pourrait être ouvert jusqu'à 36 % au lieu de 10 % actuellement de manière à prendre en compte la moyenne d'âge de cet effectif et de permettre aux agents en fin de carrière de bénéficier d'un avancement.

Concrètement, la mise en œuvre de cette progression pourrait intervenir en deux temps :

- pour les agents TOS : ratio de 25 % en 2010, puis 36 % en 2011 ;
- pour les autres fonctionnaires : ratio de 50 % en 2010, puis 75 % en 2011.

Ces ratios seraient reconsidérés pour 2012 en fonction de l'évolution de la démographie des cadres d'emplois.

Cette proposition a été soumise pour avis au Comité technique paritaire de l'administration départementale, le 22 octobre 2009.

VII. LA MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE DES ADMINISTRATEURS

Un arrêté du 9 octobre publié au journal officiel du 11 octobre 2009 rend applicable à compter du 1^{er} janvier 2010 la prime de fonction et de résultats (PFR) instaurée par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 aux administrateurs civils et en fixe le montant.

Cette prime a vocation à remplacer les régimes indemnitaires existant (prime de rendement, indemnité de fonction et de résultat, IFTS).

Compte tenu du système d'équivalence entre corps et cadres d'emplois pour le régime indemnitaire, cette prime sera transposable au 1^{er} janvier 2010 aux administrateurs territoriaux.

Aussi, il vous est proposé de modifier en conséquence le régime indemnitaire des administrateurs territoriaux instauré par votre délibération du 5 décembre 2003 modifiée.

Ce régime indemnitaire sera composé désormais de cette unique prime comprenant deux parts :

- une part tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées ;
- une part tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir.

Les montants individuels de la part fonctionnelle et de la part liée aux résultats de l'évaluation et à la manière de servir sont respectivement déterminés comme suit :

- s'agissant de la part fonctionnelle, l'attribution individuelle est déterminée par application au montant de référence d'un coefficient multiplicateur compris dans une fourchette de 1 à 6 au regard des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées à la fonction exercée. Les agents logés par nécessité absolue de service perçoivent, le cas échéant, une part fonctionnelle affectée d'un coefficient compris dans une fourchette de 0 à 3 ;
- s'agissant de la part tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle prévue par la réglementation en vigueur et de la manière de servir, le montant de référence est modulable par application d'un coefficient compris dans une fourchette de 0 à 6.

Le montant individuel attribué au titre de cette part fait l'objet d'un réexamen annuel au vu des résultats de la procédure d'évaluation individuelle. Tout ou partie de cette part peut être attribué au titre d'une année sous la forme d'un versement exceptionnel, pouvant intervenir une à deux fois par an et non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

A la date du 1^{er} janvier 2010, les montants annuels de référence de la prime de fonctions et de résultats des administrateurs sont les suivants :

	Montants de référence		
	Fonctions	Résultats individuels	Plafonds
Administrateur	4 150	4 150	49 800
Administrateur Hors classe	4 600	4 600	55 200

Ces montants suivront les évolutions réglementaires.

En conclusion, je vous propose :

- d'inscrire au budget primitif 2010 des ressources humaines :
 - 88 600 000 € au titre des dépenses de fonctionnement ;
 - 1 678 000 € au titre des recettes ;
- de voter les subventions suivantes, incluses dans les dépenses de fonctionnement précitées :
 - 745 800 € pour l'ASPAD 68 ;
 - 190 000 € pour la Caisse Départementale de Retraites ;
 - 310 000 € pour les mutuelles constituées entre fonctionnaires auxquelles adhère le personnel départemental (dont 6 100 € pour la MDPH) ;
- d'approuver le tableau des effectifs proposé en annexe 2 du rapport ;
- d'autoriser, en cas d'échec de la procédure de recrutement statutaire, le recrutement d'agents non titulaires ;

- sur la base du 5^{ème} alinéa de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984, au vu des besoins des services, pour les emplois mentionnés dans l'annexe 3 du rapport ;
- d'autoriser la revalorisation salariale de contrats à durée indéterminée, eu égard aux besoins des services concernés, conformément au tableau en annexe 4 du rapport ;
- d'autoriser la mise en place du travail à domicile pour les chargés de veille médias rattachés à la Direction de la Communication, dont les modalités de mise en œuvre sont détaillées dans l'annexe 5 du rapport ;
- d'approuver l'augmentation du taux de promotion des agents du 1^{er} grade des cadres d'emplois des catégorie C de 24 % à 75 % progressivement mis en œuvre (ratio de 50 % en 2010, puis de 75 % en 2011), ainsi que du taux de promotion spécifique aux adjoints techniques des établissements d'enseignement de 2^{ème} classe de 10 % à 36 % progressivement mis en œuvre (ratio de 25 % en 2010, puis de 36 % en 2011) ;
- d'adopter la nouvelle prime de fonctions et de résultats des administrateurs ;
- d'autoriser le Président à passer tous contrats, à prendre toutes décisions et à signer toutes conventions relatifs à la gestion du personnel et à la formation du personnel, pour les questions ne relevant pas de sa propre compétence ;
- d'autoriser le Président à recruter, le cas échéant, des personnes vacataires pour des prestations de services ponctuelles ou pour l'exécution d'actes déterminés non continus dans le temps correspondant à des tâches précises et d'appliquer pour ces personnels le principe de la rémunération à la vacation après constatation du service fait.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

LE PRESIDENT

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'C' followed by a vertical line and a horizontal stroke, with the letters 'u', 't', and 'n' visible below the vertical line.

Charles BUTTNER

ANNEXE 3

DENOMINATION DE LA FONCTION	NATURE DES FONCTIONS	NIVEAU DE FORMATION	NIVEAU DE REMUNERATION INDICIAIRE SUR LA BASE DE L'EMPLOI OUVERT
1 GESTIONNAIRE DE CAS AFFECTE A LA MAISON POUR L'AUTONOMIE ET L'INTEGRATION DES MALADES D'ALZHEIMER	<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser à domicile une évaluation exhaustive des besoins sanitaires et sociaux de la personne, confirmant ou infirmant le recours à la gestion de cas, - Assurer un rôle de coordination pour la personne en perte d'autonomie et auprès des différents intervenants impliqués, - Proposer un plan d'aide adapté à la personne, - Effectuer les démarches pour l'accessibilité de la personne à ces services, - Assurer un suivi de la réalisation des services planifiés, - Assurer une révision périodique du plan de services individualisé, - Prévenir, repérer et traiter les situations de maltraitance, - Assurer le soutien de la famille et des proches dans la prise en compte de la personne âgée 	Titulaire d'un DESS ou MASTER II en psychologie clinique et pathologique	Référence au niveau de rémunération du grade de psychologue de classe normale (entre IB : 379 – IM : 349 et IB : 801 – IM : 658)

NB : Aux rémunérations découlant des indices indiqués ci-dessus, il convient d'ajouter l'indemnité de difficulté administrative, les primes versées au titre du régime indemnitaire mis en place par la délibération 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.

Ventilation des crédits 2010 par nature
Annexe 1

Nature des dépenses d'investissement	BP 2009	BP 2010			Evolution BP 2010/ BP 2009	
		décent	hors décent	TOTAL	Montant	%
Prêts au personnel pour achat de véhicules	7 700,00 €		7 700,00 €	7 700,00 €	0,00 €	0,00%

Nature des dépenses de fonctionnement	BP 2009	BP 2010			Evolution BP 2010/ BP 2009	
		décent.	hors décent	TOTAL	Montant	%
Prestations sociales	170 805,00 €	68 400,00 €	79 800,00 €	148 200,00 €	-22 605,00 €	-13,23%
Tickets restaurant	1 744 000,00 €	242 500,00 €	1 501 500,00 €	1 744 000,00 €	0,00 €	0,00%
Prime Assurance garanties statutaires	211 424,00 €	53 900,00 €	120 700,00 €	174 600,00 €	-36 824,00 €	-17,42%
Subvention ASPAD68	726 000,00 €	177 870,00 €	567 930,00 €	745 800,00 €	19 800,00 €	2,73%
Subvention Caisse départementale des retraites	205 000,00 €		190 000,00 €	190 000,00 €	-15 000,00 €	-7,32%
Subventions Mutuelles	232 000,00 €	76 710,00 €	227 290,00 €	304 000,00 €	72 000,00 €	31,03%
Rémunérations et charges de personnel	79 313 946,00 €	24 807 100,00 €	56 503 582,00 €	81 310 682,00 €	1 996 736,00 €	2,52%
Formation professionnelle	850 600,00 €	152 000,00 €	669 100,00 €	821 100,00 €	-29 500,00 €	-3,47%
Frais de déplacement du personnel	806 382,00 €	25 900,00 €	750 200,00 €	776 100,00 €	-30 282,00 €	-3,76%
Intervenants - Prestataires extérieurs - divers	203 708,39 €		202 600,00 €	202 600,00 €	-1 108,39 €	-0,54%
Forum des métiers	201 000,00 €			0,00 €	-201 000,00 €	
Communication interne	50 000,00 €		50 000,00 €	50 000,00 €	0,00 €	0,00%
Fonct. des groupes d'élus - Dépenses de personnel	306 289,61 €		307 278,00 €	307 278,00 €	988,39 €	0,32%
Médecine du travail Honoraires médicaux et frais paramédicaux	220 756,00 €	62 340,00 €	165 500,00 €	227 840,00 €	7 084,00 €	3,21%
Sous-total hors MDPH	85 241 911,00 €	25 666 720,00 €	61 335 480,00 €	87 002 200,00 €	1 760 289,00 €	2,07%
Dépenses MDPH	1 768 489,00 €		1 597 800,00 €	1 597 800,00 €	-170 689,00 €	-9,65%
TOTAL	87 010 400,00 €	25 666 720,00 €	62 933 280,00 €	88 600 000,00 €	1 589 600,00 €	1,83%

Nature des recettes de fonctionnement	BP 2009	BP 2010			Evolution BP 2009/ BP 2008	
		décent.	hors décent	TOTAL	Montant	%
Remboursement sur charges de sécurité sociale et de prévoyance	161 500,00 €		75 000,00 €	75 000,00 €	-86 500,00 €	-53,56%
Remboursements assurance statutaire	49 100,00 €		44 800,00 €	44 800,00 €	-4 300,00 €	-8,76%
Remboursements de traitements	189 000,00 €		277 344,00 €	277 344,00 €	88 344,00 €	46,74%
Remboursements au titre du Fonds de compensation CPA-CFA	22 400,00 €		450,00 €	450,00 €	-21 950,00 €	-97,99%
Reversement de la part salariale Tickets restaurant	734 000,00 €	122 000,00 €	774 100,00 €	896 100,00 €	162 100,00 €	22,08%
Recouvrements divers	7 700,00 €			0,00 €	-7 700,00 €	-100,00%
Participation CNASEA : contrats avenir	65 700,00 €			0,00 €	-65 700,00 €	
Compensation financière RI DDE (inscrite au budget DRH)	379 274,00 €	384 306,00 €		384 306,00 €	5 032,00 €	1,33%
Sous-total DRH	1 608 674,00 €	506 306,00 €	1 171 694,00 €	1 678 000,00 €	69 326,00 €	4,31%
Recettes MDPH (pour mémoire car non inscrites au budget RH)	472 449,00 €		410 312,00 €	410 312,00 €	-62 137,00 €	-13,15%
Recettes SAT - DEVI			182 069,00 €	182 069,00 €	182 069,00 €	
Recettes décentralisation (pour mémoire car non inscrites au budget RH)	19 218 093,00 €	19 938 203,00 €		19 938 203,00 €	720 110,00 €	3,75%
TOTAL	21 299 216,00 €	20 444 509,00 €	1 764 075,00 €	22 208 584,00 €	909 368,00 €	4,27%

ANNEXE AU PROTOCOLE

<p style="text-align: center;">LISTE DU MATERIEL NECESSAIRE A L'ACCOMPLISSEMENT DES MISSIONS DU TRAVAILLEUR À DOMICILE</p>

Le matériel nécessaire à l'accomplissement des missions du travailleur à domicile est le suivant :

- un micro-ordinateur ;
- un téléphone fixe ou portable ;
- un abonnement internet haut-débit, avec une assistance hot line ;
- un abonnement téléphonique.

L'agent s'engage à avoir les outils informatiques et de télécommunications énoncés ci-dessus et à établir les contrats avec les opérateurs.

La collectivité prend en charge les frais d'abonnement et de communication générés par le travail à domicile, selon les conditions suivantes :

- prise en charge de l'abonnement internet, ligne téléphonique et assistance hot line, à hauteur de 70 € par mois.

PROPOSITION DE MISE A JOUR DES EFFECTIFS THEORIQUES

ANNEXE 2

SITUATION OCTOBRE 2009	
Postes théoriques ouverts	3 060
<i>Dont postes occupés selon détail ci-dessous</i>	2 175
Titulaires	1 914
Non titulaires	208
Agents d'entretien de droit public	42
Apprentis	4
<i>Contrat d'avenir</i>	7
<i>Dont postes non pourvus</i>	885

NOUVELLE SITUATION	
Postes théoriques ouverts	2 963
<i>Dont :</i>	
Postes occupés	2 175
Postes non pourvus (<i>dont 47 nouveaux postes</i>)*	788
Ajustement des postes non pourvus	144

* pour un besoin donné, plusieurs emplois d'un même cadre d'emplois peuvent être créés afin de permettre au moment du recrutement la prise en compte de la qualification et de l'expérience professionnelle du candidat retenu

IMPORTANT : les postes théoriques n'ont pour seul objectif que de permettre un éventuel recrutement dans un grade donné après décision du Président du Conseil Général

PROPOSITION DE MISE A JOUR DES EFFECTIFS THEORIQUES

POSTES PERMANENTS

PROPOSITION DE MISE A JOUR DES EFFECTIFS THEORIQUES

FILIERE ADMINISTRATIVE											
GRADE	EFFECTIF BUDGETAIRE octobre 2009	POSTES OCCUPES PAR DES		POSTES VACANTS				POSTES EFFECTIVEMENT DISPONIBLES	PROPOSIT° DE CREAT°	PROPOSIT° D'AJUSTEMENT	NOUVEL EFFECTIF
		FONCTIONNAIRES	NON TITULAIRES	VACANTS	GAGES RECRUTEMENT	GAGES DETACHEMENT , CPE...	GAGES AVANCEMENTS				
CATEGORIE A											
DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
DIRECTEUR GENERAL ADJOINT	3	1	1	1	0	0	0	1	0	0	3
DIRECTEUR de la Cité de l'Enfance	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
ADMINISTRATEUR HORS CLASSE	7	0	2	5	0	1	0	4	0	0	7
ADMINISTRATEUR TERRITORIAL	5	0	0	5	0	1	1	3	0	0	5
DIRECTEUR TERRITORIAL	33	15	4	14	3	1	2	8	0	4	29
ATTACHE PRINCIPAL	47	25	4	18	1	0	11	6	0	3	44
ATTACHE TERRITORIAL	142	87	28	27	7	5	7	8	0	4	138
ATTACHE TERRITORIAL TNC 28H/SEMAINE	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
COORDINATRICE NON TITULAIRE (Attaché SVA)	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
SOUS TOTAL	241	130	41	70	11	8	21	30	0	11	230

PROPOSITION DE MISE A JOUR DES EFFECTIFS THEORIQUES

FILIERE ADMINISTRATIVE											
GRADE	EFFECTIF BUDGETAIRE octobre 2009	POSTES OCCUPES PAR DES		POSTES VACANTS				POSTES EFFECTIVEMENT DISPONIBLES	PROPOSIT° DE CREAT°	PROPOSIT° D'AJUSTEMENT	NOUVEL EFFECTIF
		FONCTIONNAIRES	NON TITULAIRES	VACANTS	GAGES RECRUTEMENT	GAGES DETACHEMENT , CPE...	GAGES AVANCEMENTS				
CATEGORIE B											
REDACTEUR CHEF	42	30	0	12	0	0	11	1	0	0	42
REDACTEUR PRINCIPAL	44	33	0	11	0	0	9	2	0	0	44
REDACTEUR	112	87	2	23	1	0	6	16	24	0	136
SOUS TOTAL B	198	150	2	46	1	0	26	19	24	0	222
CATEGORIE C											
ADJOINT ADMINISTRATIF PPL 1ERE CL.	41	32	0	9	0		1	8	0	4	37
ADJOINT ADMINISTRATIF PPL 2EME CL.	84	72	0	12	0	1	3	8	0	4	80
ADJOINT ADMINISTRATIF DE 1° CLASSE	113	99	0	14	1	3	9	1	0	0	113
ADJOINT ADMINISTRATIF de 1° CLASSE TNC 17,5/SEMAINE	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
ADJOINT ADMINISTRATIF de 1° CLASSE TNC 28/SEMAINE	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
ADJOINT ADMINISTRATIF DE 2° CLASSE	186	174	0	12	0	0	0	12	0	0	186
ADJOINT ADMINISTRATIF 2° CLASSE. TNC 17 H30/SEMAINE	8	6	1	1	0	0	0	1	0	0	8
ADJOINT ADMINISTRATIF 2° CLASSE. TNC 17 ,75/SEMAINE	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
ADJOINT ADMINISTRATIF 2° CLASSE TNC 10H/SEMAINE	3	0	2	1	0	0	0	1	0	0	3
SECRETAIRE NON TIT. DE DROIT PUBLIC EN CDI	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
SOUS TOTAL C	439	384	6	49	1	4	13	31	0	8	431
SOUS TOTAL FILIERE ADMIN.	878	664	49	165	13	12	60	80	24	19	883

PROPOSITION DE MISE A JOUR DES EFFECTIFS THEORIQUES

FILIERE TECHNIQUE											
GRADE	EFFECTIF BUGGETAIRE octobre 2009	POSTES OCCUPES PAR DES		POSTES VACANTS				POSTES EFFECTIVEMENT DISPONIBLES	PROPOSIT° DE CREAT°	PROPOSIT° D'AJUSTEMEN T	NOUVEL EFFECTIF
		FONCTIONNAIRES	NON TITULAIRES	VACANTS	GAGES RECRUTEMENT	GAGES DETACHEMENT ,CPE...	GAGES AVANCEMEN T				
CATEGORIE A											
ING. EN CHEF CLASSE EXCEPTION	3	1	0	2	0	0	1	1	0	0	3
ING. EN CHEF CLASSE NORM.	13	3	1	9	1	0	2	6	0	3	10
INGENIEUR PRINCIPAL	44	30	4	10	0	0	2	8	0	4	40
INGENIEUR	62	33	13	16	2	0	0	14	0	7	55
SOUS TOTAL A	122	67	18	37	3	0	5	29	0	14	108
CATEGORIE B											
TECHNICIEN SUPERIEUR CHEF	22	9	1	12	1	0	0	11	0	5	17
TECHNICIEN SUP.PRINCIPAL	11	3	1	7	0	0	0	7	0	3	8
TECHNICIEN SUPERIEUR	45	21	6	18	6	0	4	8	0	5	40
TECHNICIEN SUP. TNC 17,3/HEB	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1
CONTROLEUR EN CHEF	6	5	0	1	0	0	1	0	2	0	8
CONTROLEUR PPAL DE TRAVAUX	15	13	0	2	0	0	1	1	0	0	15
CONTROLEUR DE TRAVAUX	26	16	0	10	3	0	0	7	0	4	22
SOUS TOTAL B	126	67	8	51	10	0	6	35	2	17	111

PROPOSITION DE MISE A JOUR DES EFFECTIFS THEORIQUES

FILIERE TECHNIQUE											
GRADE	EFFECTIF BUDGETAIRE octobre 2009	POSTES OCCUPES PAR DES		POSTES VACANTS				POSTES EFFECTIVEMENT DISPONIBLES	PROPOSIT° DE CREAT°	PROPOSIT° D'AJUSTEMENT	NOUVEL EFFECTIF
		FONCTIONNAIRES	NON TITULAIRES	VACANTS	GAGES RECRUTEMENT	GAGES DETACHEMENT ,CPE...	GAGES AVANCEMENT				
CATEGORIE C											
AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL	21	12	0	9	1	0	1	7	0	3	18
AGENT DE MAITRISE	53	50	0	3	0	0	3	0	0	0	53
ADJOINT TECHNIQUE PPAL 1° CL.	10	5	0	5	0	0	0	5	0	3	7
ADJOINT TECHNIQUE PPAL 2° CL.	20	12	0	8	0	1	7	0	4	0	24
ADJOINT TECHNIQUE 1° CLASSE	117	97	0	20	7	0	1	12	0	6	111
ADJOINT TECHNIQUE 2° CLASSE	82	63	0	19	0	0	0	19	0	0	82
ADJOINT TECHNIQUE PPAL DE 1° CLASSE DES ETABL. D'ENSEIGN.	9	7	0	2	0	0	1	1	0	0	9
ADJOINT TECHNIQUE PPAL DE 2° CLASSE DES ETABL. D'ENSEIGN.	25	21	0	4	0	0	2	2	3	0	28
ADJOINT TECHNIQUE DE 1° CLASSE DES ETABL. D'ENSEIGN.	159	120	0	39	0	0	38	1	0	0	159
ADJOINT TECHNIQUE DE 2° CLASSE DES ETABL. D'ENSEIGN.TNC 17,5/SEMAINE	10	1	0	9	0	0	0	9	0	0	10
ADJOINT TECHNIQUE DE 2° CLASSE DES ETABL. D'ENSEIGN.	458	326	22	110	0	0	0	110	0	50	408
SOUS TOTAL C	964	714	22	228	8	1	53	166	7	62	909
TOTAL FILIERE TECHNIQUE	1212	848	48	316	21	1	64	230	9	93	1128

PROPOSITION DE MISE A JOUR DES EFFECTIFS THEORIQUES

FILIERE SPORTIVE											
GRADE	EFFECTIF BUGGETAIRE octobre 2009	POSTES OCCUPES PAR DES		POSTES VACANTS			POSTES EFFECTIVE MENT DISPONIBLE S	PROPOSIT° DE CREAT°	PROPOSIT° D'AJSUTEMENT	NOUVEL EFFECTIF	
		FONCTION.	N. TITUL.	VACANTS	GAGES RECRUTEMENT	GAGES DETACHEMENT, CPE...					GAGES AVANCEME NT
CATEGORIE B											
Educateur des APS 1° classe	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
SOUS TOTAL B	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL FILIERE SPORTIVE	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1

FILIERE MEDICO-SOCIALE											
GRADE	EFFECTIF BUDGETAIRE octobre 2009	POSTES OCCUPES PAR DES		POSTES VACANTS				POSTES EFFECTIVEMENT DISPONIBLES	PROPOSIT° DE CREAT°	PROPOSIT° D'AJUSTEMENT	NOUVEL EFFECTIF
		FONCTIONNAIRES	NON TITULAIRES	VACANTS	GAGES RECRUTEMENT	GAGES DETACHEMENT , CPE...	GAGES AVANCEMENT				
CATEGORIE A											
MEDECIN HORS CLASSE	7	2	0	5	1	0	1	3	0	0	7
MEDECIN HORS CLASSE TNC 21/semaine	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1
MEDECIN HORS CLASSE TNC 14h/semaine	3	0	0	3	2	0	0	1	0	0	3
MEDECIN HORS CLASSE TNC 7h/semaine	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1
MEDECIN 1ERE CLASSE	23	9	6	8	3	0	1	4	0	0	23
MEDECIN 1ERE CLASSE TNC 2h15/ semaine	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
MEDECIN 1ERE CLASSE TNC 14h/semaine	3	0	0	3	2	0	0	1	0	0	3
MEDECIN 1ERE CLASSE TNC 17h/semaine	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1
MEDECIN 1ERE CLASSE TNC 7/semaine	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1
MEDECIN 1ERE CLASSE TNC 16,45/semaine	3	0	0	3	3	0	0	0	0	0	3
MEDECIN 1ERE CLASSE TNC 13,30/semaine	2	0	0	2	2	0	0	0	0	0	2
MEDECIN 2EME CLASSE	13	2	6	5	4	0	0	1	0	0	13
MEDECIN 2EME CLASSE TNC 17/semaine	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
MEDECIN 2EME CLASSE TNC 14h/semaine	3	0	0	3	0	0	0	3	0	0	3
MEDECIN 2EME CLASSE TNC 28h/semaine	2	0	1	1	1	0	0	0	0	0	2
MEDECIN 2EME CLASSE TNC 17h30/semaine	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
MEDECIN 2EME CLASSE TNC 10h15/semaine	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1
MEDECIN 2EME CLASSE TNC 7H/semaine	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1
MEDECIN 2EME CLASSE TNC 12h/semaine	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2
MEDECIN 2EME CLASSE TNC 16,45/semaine	3	0	0	3	3	0	0	0	0	0	3
MEDECIN 2EME CLASSE TNC 13,3/semaine	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
SAGE FEMME CLASSE EXCEPTIONNELLE	5	3	0	2	0	0	1	1	0	0	5
SAGE FEMME CLASSE SUPERIEURE	9	6	0	3	0	0	0	3	0	0	9
SAGE FEMME CLASSE NORMALE	3	2	0	1	1	0	0	0	0	0	3
PSYCHOLOGUE HORS CLASSE	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	4
PSYCHOLOGUE DE CLASSE NORMALE	6	4	1	1	0	0	0	1	1	0	7
PSYCHOLOGUE CLASSE NORMALE T.N.C.	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1
PSYCHOLOGUE CL. NORM. TNC 16H45/SEMAIN	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
CADRE DE SANTE	13	7	2	4	1	0	0	3	0	0	13
PUERICULTRICE CADRE SUP. DE SANTE	4	2	0	2	0	0	1	1	0	0	4
PUERICULTRICE CADRE DE SANTE	25	13	0	12	7	1	0	4	0	0	25
PUERICULTRICE HORS CLASSE	6	0	0	6	5	0	0	1	0	0	6
PUERICULTRICE CLASSE SUPERIEURE	26	20	0	6	4	1	1	0	0	0	26
PUERICULTRICE CLASSE NORMALE	27	10	0	17	5	4	0	8	0	0	27
SOUS TOTAL A	205	84	21	100	45	6	5	23	2	0	207

PROPOSITION DE MISE A JOUR DES EFFECTIFS THEORIQUES

FILIERE MEDICO-SOCIALE											
GRADE	EFFECTIF BUDGETAIRE octobre 2009	POSTES OCCUPES PAR DES		POSTES VACANTS				POSTES EFFECTIVEMENT DISPONIBLES	PROPOSIT° DE CREAT°	PROPOSIT° D'AJUSTEMENT	NOUVEL EFFECTIF
		FONCTIONNAIRES	NON TITULAIRES	VACANTS	GAGES RECRUTEMENT	GAGES DETACHEMENT , CPE...	GAGES AVANCEMENT				
CATEGORIE B											
INFIRMIERE HORS CLASSE	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1
INFIRMIERE CLASSE SUPERIEURE	5	3	0	2	0	0	1	1	0	0	5
INFIRMIERE CLASSE NORMALE TPS COMP.	7	2	0	5	0	0	0	5	0	0	7
INFIRMIERE CLASSE NORMALE TNC 24h30	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
SOUS TOTAL B	14	6	0	8	0	0	1	7	0	0	14
CATEGORIE C											
AUXILIAIRE DE SOINS CHEF	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1
AUXILIAIRE DE SOINS PPAL DE 1° CLASSE	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1
AUXILIAIRE DE SOINS PPAL DE 2° CLASSE	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1
SOUS TOTAL C	3	0	0	3	0	0	0	1	0	0	3
SOUS TOTAL MEDICO-SOCIALE	222	90	21	111	45	6	6	31	2	0	224

PROPOSITION DE MISE A JOUR DES EFFECTIFS THEORIQUES

FILIERE SOCIALE											
GRADE	EFFECTIF BUDGETAIRE octobre 2009	POSTES OCCUPES PAR DES		POSTES VACANTS				POSTES EFFECTIVEMENT DISPONIBLES	PROPOSIT° DE CREAT°	PROPOSIT° D'AJUSTEMENT	NOUVEL EFFECTIF
		FONCTIONNAIRES	NON TITULAIRES	VACANTS	GAGES RECRUTEMENT	GAGES DETACHEMENT , CPE...	GAGES AVANCEMENT				
CATEGORIE A											
CONSEILLER SOCIO-EDUCATIF	49	21	6	22	4	1	1	16	0	8	41
SOUS TOTAL A	49	21	6	22	4	1	1	16	0	8	41
CATEGORIE B											
ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF PPL	125	100	2	23	0	3	15	5	0	3	122
ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF PPAL TNC 17,5/SEMAINE	2	0	0	2	0	0	0	2	0	0	2
ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF TEMPS COMP.	226	125	57	44	5	13	0	26	0	0	226
ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF TNC 17h30	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
MONITEUR EDUCATEUR	16	9	2	5	0	0	0	5	0	0	16
REEDUCATEUR	2	0	0	2	2	0	0	0	0	0	2
EDUCATEUR CHEF DE JEUNES ENFANTS	5	2	0	3	0	0	0	3	0	0	5
EDUCATEUR PPL DE JEUNES ENFANTS	3	1	0	2	0	0	0	2	0	0	3
EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS	9	4	1	4	0	0	0	4	0	0	9
SOUS TOTAL B	390	241	62	87	7	16	15	47	0	3	387
CATEGORIE C											
AGENT SOCIAL DE 2EME CLASSE	2	0	0	2	0	0	0	2	0	0	2
SOUS TOTAL C	2	0	0	2	0	0	0	2	0	0	2
SOUS TOTAL SOCIALE	441	262	68	111	11	17	16	65	0	11	430

PROPOSITION DE MISE A JOUR DES EFFECTIFS THEORIQUES

FILIERE MEDICO-TECHNIQUE											
GRADE	EFFECTIF BUDGETAIRE octobre 2009	POSTES OCCUPES PAR DES		POSTES VACANTS				POSTES EFFECTIVEMENT DISPONIBLES	PROPOSIT° DE CREAT°	PROPOSIT° D'AJUSTEMENT	NOUVEL EFFECTIF
		FONCTIONNAIRES	NON TITULAIRES	VACANTS	GAGES RECRUTEMENT	GAGES DETACHEMENT , CPE...	GAGES AVANCEMENT				
CATEGORIE B											
VETERINAIRE HORS CLASSE	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
VETERINAIRE 1ère CLASSE	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1
VETERINAIRE 2EME CLASSE	2	0	1	1	0	0	0	1	0	0	2
SOUS TOTAL A	4	1	1	2	0	0	0	2	0	0	4
CATEGORIE B											
ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE HORS CLASSE	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1
ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE CLASSE SUPERIEURE	3	2	0	1	0	0	0	1	0	0	3
ASSISTANT QUALIFIE DE CLASSE NORMALE	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1
ASSISTANT MEDICO-TECHNIQUE CLASSE NORMALE	4	2	0	2	0	0	0	2	0	0	4
SOUS TOTAL B	9	4	0	5	0	0	0	5	0	0	9
CATEGORIE C											
SOUS TOTAL MEDICO-TECHNIQUE	13	5	1	7	0	0	0	7	0	0	13

PROPOSITION DE MISE A JOUR DES EFFECTIFS THEORIQUES

FILIERE CULTURELLE											
PERSONNEL	EFFECTIF BUDGETAIRE octobre 2009	POSTES OCCUPES PAR DES		POSTES VACANTS				POSTES EFFECTIVEMENT DISPONIBLES	PROPOSIT° DE CREAT°	PROPOSIT° D'AJUSTEMENT	NOUVEL EFFECTIF
		FONCTIONNAIRES	NON TITULAIRES	VACANTS	GAGES RECRUTEMENT	GAGES DETACHEMENT, CPE...	GAGES AVANCEMENTS				
CATEGORIE A											
CONSERVATEUR EN CHEF	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
CONSERVATEUR 1ERE CLASSE	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1
CONSERVATEUR 2EME CLASSE	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
ATTACHE DE CONSERVATION	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	4
BIBLIOTHECAIRE	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	5
SOUS TOTAL A	12	11	0	1	0	0	1	0	0	0	12
CATEGORIE B											
ASSISTANT QUALIFIE HORS CL.	2	1	0	1	0	0	1	0	0	0	2
ASSISTANT QUALIFIE 1ERE CL.	5	3	0	2	0	0	1	1	0	0	5
ASSISTANT QUALIFIE 2EME CL.	9	6	0	3	0	0	0	3	0	0	9
ASSISTANT CONSERVATION H. CL.	6	4	0	2	0	0	1	1	0	0	6
ASSISTANT CONSERVATION 1° CL.	5	3	0	2	0	0	0	2	0	0	5
ASSISTANT CONSERVATION 2° CL..	5	1	0	4	1	0	0	3	0	0	5
SOUS TOTAL B	32	18	0	14	1	0	3	10	0	0	32
CATEGORIE C											
ADJOINT DU PATRIMOINE PPAL DE 1ERE CLASSE	5	3	0	2	0	0	1	1	0	0	5
ADJOINT DU PATRIMOINE PPAL DE 2EME CLASSE	6	4	0	2	0	0	0	2	0	0	6
ADJOINT DU PATRIMOINE DE 1° CLASSE	2	1	0	1	0	0	0	1	0	0	2
ADJOINT DU PATRIMOINE DE 2° CLASSE	10	7	0	3	0	2	0	1	0	0	10
SOUS TOTAL C	23	15	0	8	0	2	1	5	0	0	23
SOUS TOTAL CULTURELLE	67	44	0	23	1	2	5	15	0	0	67

PROPOSITION DE MISE A JOUR DES EFFECTIFS THEORIQUES

PERSONNEL NON TITULAIRE	EFFECTIF BUDGETAIRES octobre 2009	POSTES OCCUPES		TOTAL	POSTES VACANTS	POSTES A CRÉER	PROPOSTIONS D'AJUSTEMENT	NOUVEL EFFECTIF
		EMPLOIS DE NON TITUL.	EMPLOIS DE TITULAIRES					
AGENT D'ENTRETIEN (salaire horaire)	42	42	0	42	0	0	0	42
Apprenti	14	4	0	4	10	0	0	14
Contrat d'avenir	28	7	0	7	21	0	21	7
Contrat d'accompagnement à l'emploi	0	0	0	0	0	12	0	12
TOTAL	84	53	0	53	31	12	21	75

PROPOSITION DE MISE A JOUR DES EFFECTIFS THEORIQUES

POSTES NON PERMANENTS

PROPOSITION DE MISE A JOUR DES EFFECTIFS THEORIQUES

PERSONNEL NON TITULAIRE	Situation octobre 2009	POSTES OCCUPES		TOTAL	GAGES RECRUTE MENTS	POSTES VACANTS	PROPOSI° DE CREATION	PROPOSTIONS D'AJUSTEMENT	NOUVEL EFFECTIF
		NON TITULAIRE	TITULAIRE						
EMPLOIS DE CABINET	8	4	0	4	0	4	0	0	8
ADJOINT ADMINISTRATIF DE 2° CLASSE(besoin occasionnel et saisonnier) 3.2	57	4	0	4	0	53	0	0	57
ADJOINT TECHNIQUE DE 2° CLASSE - article 3 alinéa 2 (besoin occasionnel et saisonnier)	25	0	0	0	0	25	0	0	25
ADJOINT TECHNIQUE DE 2° CLASSE DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT - article 3 alinéa 2 (besoin occasionnel)	30	11	0	11	0	19	0	0	30
ADJOINT TECHNIQUE DE 2° CLASSE DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT TNC 17,5/SEMAINE (Article 3,2)	10	1	0	1	0	9	0	0	10
Technicien supérieur besoin occasionnel	1	1	0	1	0	0	0	0	1
Technicien supérieur besoin saisonnier	1	0	0	0	0	1	0	0	1
ATTACHE TERRITORIAL - article 3 alinéa 2 (besoin occasionnel et saisonnier)	7	0	0	0	0	7	0	0	7
INGENIEUR TERRITORIAL - article 3 alinéa 2 (besoin occasionnel et saisonnier)	3	0	0	0	0	3	0	0	3

PROPOSITION DE MISE A JOUR DES EFFECTIFS THEORIQUES

Synthèse des réajustements

Filières	Emplois créés	Ajustement postes non pourvus	Nouvel effectif
Administrative	24	19	883
Technique	9	93	1128
Sportive	0	0	1
Médico-sociale	2	0	224
Sociale	0	11	430
Médico-technique	0	0	13
Culturelle	0	0	67
Apprentis	0	0	14
Contrat d'avenir	0	21	7
Contrat d'accompagnement à l'emploi	12	0	12
Agent d'entretien de droit public	0	0	42
Emplois de cabinet	0	0	8
Attaché territorial - article 3.2	0	0	7
Adjoint administratif de 2ème classe article 3.2	0	0	57
Ingénieur territorial - article 3.2	0	0	3
Technicien supérieur (besoin occasionnel et saisonnier)	0	0	2
Adjoint technique de 2ème classe des établissements d'enseignement TNC 17,5/semaine (article 3.2)	0	0	10
Adjoint technique de 2ème classe des établissements d'enseignement article 3.2 besoin occasionnel	0	0	30
Adjoint technique de 2ème classe article 3.2	0	0	25
TOTAL	47	144	2963

ANNEXE 4

AGENTS EN CDI

DATE DE RECRUTEMENT	DATE DE RENOUEL	DENOMINATION DE LA FONCTION	JUSTIFICATION DE LA SPECIFICITE DE L'EMPLOI	TRAITEMENT ACTUEL EN INDICE BRUT ET MAJORE (HORS PRIME ANNUELLE ET REGIME INDEMNITAIRE) ET POSTE OCCUPE	TRAITEMENT PROPOSE EN INDICE BRUT ET MAJORE (HORS PRIME ANNUELLE ET REGIME INDEMNITAIRE) ET POSTE OCCUPE	DATE DE FIN DE CONTRAT
01/04/2007	CDI	MEDECIN SPECIALISE DANS LE DOMAINE DU HANDICAP	<p>COMPETENCES SPECIFIQUES DES MISSIONS LIEES AU POSTE, A SAVOIR LES EXPERTISES SUIVANTES :</p> <ul style="list-style-type: none"> - REALISER DES EXPERTISES MEDICALES A DOMICILE OU EN CONSULTATION POUR APPRECIER LES TAUX D'INCAPACITE, L'APTITUDE AU TRAVAIL, L'ORIENTATION EN MILIEU DE TRAVAIL PROTEGE, L'ATTRIBUTION DE CARTES DE PRIORITE ET L'ORIENTATION VERS LES ETABLISSEMENTS ET SERVICES MEDICO-SOCIAUX, - APPRECIER LA NECESSITE DE L'AMENAGEMENT DES EPREUVES DES EXAMENS ET CONCOURS POUR LES JEUNES SCOLARISES, - PARTICIPER A LA COMMISSION DES DROITS ET DE L'AUTONOMIE ET AUX SECTIONS SPECIALISEES, - INSTRUIRE DES RECOURS DEVANT LE TRIBUNAL DES INCAPACITES, - GERER LES SITUATIONS COMPLEXES NECESSITANT UNE EXPERTISE MEDICALE, - ASSURER L'INFORMATION DES MEDECINS LIBERAUX SUR LES ASPECTS MEDICAUX DES OUVERTURES DE DROIT AUX PRESTATIONS ET SERVICES DE LA MAISON DEPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPEES. 	<p>MEDECIN 2^{EME} CLASSE 4^{EME} ECHELON TNC 80 % IB : 563 IM : 477</p>	<p>MEDECIN 2^{EME} CLASSE 6^{EME} ECHELON TNC 80 % IB : 655 IM : 546</p>	-

ANNEXE 4

DATE DE RECRUTEMENT	DATE DE RENOUEL	DENOMINATION DE LA FONCTION	JUSTIFICATION DE LA SPECIFICITE DE L'EMPLOI	TRAITEMENT ACTUEL EN INDICE BRUT ET MAJORE (HORS PRIME ANNUELLE ET REGIME INDEMNITAIRE) ET POSTE OCCUPE	TRAITEMENT PROPOSE EN INDICE BRUT ET MAJORE (HORS PRIME ANNUELLE ET REGIME INDEMNITAIRE) ET POSTE OCCUPE	DATE DE FIN DE CONTRAT
01/04/2007	CDI	MEDECIN SPECIALISE DANS LE DOMAINE DU HANDICAP	<p>COMPETENCES SPECIFIQUES DES MISSIONS LIEES AU POSTE, A SAVOIR LES EXPERTISES SUIVANTES :</p> <ul style="list-style-type: none"> - REALISER DES EXPERTISES MEDICALES A DOMICILE OU EN CONSULTATION POUR APPRECIER LES TAUX D'INCAPACITE, L'APTITUDE AU TRAVAIL, L'ORIENTATION EN MILIEU DE TRAVAIL PROTEGE, L'ATTRIBUTION DE CARTES DE PRIORITE ET L'ORIENTATION VERS LES ETABLISSEMENTS ET SERVICES MEDICO-SOCIAUX, - APPRECIER LA NECESSITE DE L'AMENAGEMENT DES EPREUVES DES EXAMENS ET CONCOURS POUR LES JEUNES SCOLARISES, - PARTICIPER A LA COMMISSION DES DROITS ET DE L'AUTONOMIE ET AUX SECTIONS SPECIALISEES, - INSTRUIRE DES RECOURS DEVANT LE TRIBUNAL DES INCAPACITES, - GERER LES SITUATIONS COMPLEXES NECESSITANT UNE EXPERTISE MEDICALE, - ASSURER L'INFORMATION DES MEDECINS LIBERAUX SUR LES ASPECTS MEDICAUX DES OUVERTURES DE DROIT AUX PRESTATIONS ET SERVICES DE LA MAISON DEPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPEES. 	MEDECIN 2 ^{EME} CLASSE 10 ^{EME} ECHELON IB : 821 IM : 673	MEDECIN 1 ^{ERE} CLASSE 3 ^{EME} ECHELON IB : 901 IM : 734	-

PROTOCOLE D'ACCORD DE TRAVAIL A DOMICILE

Vu l'intention de la Direction de la Communication du Conseil Général du Haut-Rhin d'organiser le poste de chargé de veille médias sur le mode du travail à domicile partiel,

Vu l'avis du Comité Technique Paritaire rendu en date du 30 novembre 2009,

Vu la délibération du Conseil Général en date des 9 et 10 décembre 2009 validant le travail à domicile partiel pour les chargés de veille médias,

Entre le Président du Conseil Général du Haut-Rhin

Et

M.
(prénom, nom et intitulé du poste) ci-dessous dénommé travailleur à domicile,

ARTICLE 1 :

Le travail à domicile est accepté d'un commun accord entre les signataires, ce mode d'organisation étant conforme à l'intérêt général de la Direction de la Communication.

Le travailleur à domicile conserve le même régime de rémunération.

La date d'effet de l'accord est fixée au

ARTICLE 2 : (contenu de l'accord)

L'accord porte sur la réalisation des activités liées au poste, qui sont respectivement :

- * la lecture linéaire des différents supports (sur Internet), à savoir notamment l'Alsace, les DNA, le Paysan du Haut-Rhin, l'Ami Hebdo, médias TV/Radio, les grands titres nationaux ainsi que les revues spécialisées dans les collectivités (liste non exhaustive) ;
- * la recherche et la sélection avec mots clefs de tous les articles du jour en rapport avec les compétences et projets conduits par le Conseil Général du Haut-Rhin ;
- * la mise en ligne des articles, classés par rubriques, datés et intégrés avec le nom du journaliste sur un support informatique spécifique destiné à une diffusion interne au CG68, avec consultation et intégration de l'archivage sur plateforme dématérialisée ;
- * l'établissement d'une synthèse de travail, choix et classement des articles, analyse et pertinence ainsi que choix de publication définitive ;
- * la préparation de la revue de presse pour son impression sur support papier ;
- * la transformation de certains supports d'information pour les adapter à la revue de presse et consultation interne (modification des formats de fichiers, extraction des textes de certains formats) ;
- * l'analyse des retombées et des contenus.

ARTICLE 3 : (durée de l'accord)

L'accord est passé pour une période de douze (12) mois à compter de la date d'effet mentionnée à l'article 1.

Il est renouvelable pour des périodes identiques par tacite reconduction, après un bilan réalisé lors de la 1^{ère} période.

Chacun des signataires peut demander à mettre fin à l'accord avant la fin de la période en cours. La cessation de travail à domicile s'effectue au terme d'un préavis de trente (30) jours signifié par lettre recommandée avec accusé de réception, sauf si l'intérêt de la Direction exige une cessation immédiate ; le travailleur à domicile est alors physiquement affecté à son service de rattachement.

ARTICLE 4 : (organisation du travail à domicile)

Le mode choisi d'un commun accord est le travail à domicile, pour une durée de travail hebdomadaire de dix (10) heures. Le cas échéant, en fonction des besoins et obligations du service ou à la demande de l'agent, ces heures pourront être effectuées à l'Hôtel du Département, 100 avenue d'Alsace, 68000 COLMAR. Cela devra faire l'objet d'une information et d'un accord préalable entre les deux parties.

Les dix (10) heures de travail hebdomadaires devront être réparties sur cinq (5) jours, du lundi au samedi inclus, permettant de dégager ainsi pour l'agent deux (2) journées libres par semaine. Un système de roulement sera instauré entre les chargés de veille médias.

ARTICLE 5 : (lieu de travail)

Le lieu du travail à domicile est fixé à la résidence familiale de l'agent, située au

.....
(adresse de l'agent), sous réserve d'un déménagement.

Le travailleur à domicile est responsable du maintien des lieux dans un état adéquat.

Il s'engage à justifier du paiement régulier de son loyer, de ses charges d'habitation et de l'assurance immobilière du lieu de travail à domicile (contrat multirisques habitation), dont la police doit prendre en compte son activité de travail. Les augmentations éventuelles des primes d'assurance qui découleraient du régime de travail à domicile sont aux frais de l'agent.

Il certifie qu'il peut exercer son travail d'une façon répétée et continue à son domicile au regard du règlement de copropriété de son bail d'habitation et que l'installation de son poste de travail n'entraîne pas de modification allant au-delà d'un simple aménagement.

Le travailleur à domicile ne reçoit pas de public et ne fixe pas de rendez-vous professionnels sur son lieu de travail à domicile.

ARTICLE 6 : (poste de travail à domicile)

L'agent s'engage à avoir les outils informatiques et de télécommunications adaptés à l'accomplissement de ses missions (liste ci-jointe).

En cas de dysfonctionnement de son poste de travail, l'agent s'engage à prévenir immédiatement son chef de service et à se rendre dans les locaux de l'Hôtel du Département afin d'y effectuer sa mission.

ARTICLE 7 : (traitement des données)

Le traitement des données et le maintien de leur intégrité sont réalisés dans un cadre sécurisé : utilisation d'un mot de passe, sauvegarde quotidienne ou au moins hebdomadaire.

Le travailleur à domicile s'engage à ne pas sous-traiter les travaux qui lui sont confiés par son supérieur hiérarchique, à respecter la confidentialité des informations obtenues ou recueillies dans le cadre de son travail et à ne pas les utiliser à des fins personnelles.

Le travailleur à domicile s'oblige à réserver l'exclusivité de son travail à son supérieur hiérarchique et à respecter la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Il ne peut se faire assister dans son travail que par les personnes du Conseil Général. L'assistance de toute autre personne nécessite l'accord ponctuel et préalable de son supérieur hiérarchique.

ARTICLE 8 : (horaires de travail)

Les horaires habituels pratiqués par le travailleur à domicile sont compris entre 6 heures 30 et 8 heures 30. Le cas échéant, cette plage horaire peut évoluer en fonction des besoins du service et de l'actualité. Pendant cette plage horaire, le travailleur à domicile peut être joint, sauf pendant les périodes de temps partiel, de congés annuels, de maladie et de longue maladie.

ARTICLE 9 : (dépenses à la charge du service)

La collectivité prend en charge les frais d'abonnement et de communication générés par le travail à domicile, selon les conditions figurant en annexe.

ARTICLE 10 : (bureau de l'agent au Conseil Général)

Pendant le jour où le travailleur à domicile exerce son activité dans les locaux de l'Hôtel du Département, celui-ci a accès à un bureau, à une ligne téléphonique et à un micro-ordinateur.

ARTICLE 11 : (information)

Des flux d'information professionnelle, sociale et syndicale sont organisés à l'aide des outils suivants : boîte aux lettres électronique et documents papiers adressés au domicile de l'agent.

ARTICLE 12 : (accident de travail, de service ou de trajet)

En cas d'accident, le travailleur à domicile s'engage à apporter la preuve de l'imputabilité à son activité professionnelle ; il doit prouver que l'accident a bien eu lieu pendant le temps et sur le lieu de travail.

L'agent non titulaire contraint de cesser son service pour accident du travail est placé en congé pour accident du travail et bénéficie de prestations statutaires prises en charge par le Conseil Général du Haut-Rhin ainsi que de prestations sociales prises en charge par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie dont dépend l'agent.

ARTICLE 13 : (annexe au protocole d'accord)

Les signataires approuvent le contenu de l'annexe relative au matériel d'équipement du poste de travail.

ARTICLE 14 : (suivi du protocole)

Les signataires font un bilan annuel de l'exécution du protocole, qui est transmis pour information au Comité Technique Paritaire.

Pour le Président et par délégation

Le travailleur à domicile