

Rapport du Président

Séance publique du
vendredi 17 mars 2017

12^{ème}Commission

N°CD-2017-2-12-5

Service instructeur

Direction des Ressources Humaines et de la
Communication Interne

Service consulté

LES RESSOURCES HUMAINES

Résumé : A l'occasion du vote du budget primitif 2017, je vous propose de délibérer sur les effectifs et autres mesures propres à assurer le bon fonctionnement de l'administration départementale ainsi que sur l'inscription de 96 849 658 € au titre des dépenses de fonctionnement dont 630 000 € pour la subvention à l'ASPAD68 et 137 000 € pour la subvention à la Caisse Départementale de retraite, 3 630 000 € au titre des recettes de fonctionnement, 6 000 € au titre des dépenses d'investissement et 6 000 € au titre des recettes d'investissement.

Devant la nécessité de réduire le poids de la masse salariale dans son budget de fonctionnement, notre administration a engagé depuis 2015 un mouvement de modernisation de son organisation et de ses pratiques professionnelles. Les réformes engagées dans ce cadre commencent à porter leurs fruits puisque pour la première fois, il vous est proposé de voter un budget primitif consacré aux ressources humaines en réduction de 437 738 €, cela alors même que de nouvelles charges relativement conséquentes pèsent sur ce même budget.

En 2017, l'enjeu consistera à poursuivre ce mouvement par la mise en place de nouvelles réformes organisationnelles en vue d'améliorer l'efficacité de l'organisation des services départementaux et de les adapter aux besoins stratégiques de notre collectivité. Le déploiement de la dématérialisation de certaines procédures de travail ainsi que de la numérisation des documents participera également à la résorption de tâches administratives sans valeur ajoutée et constituera ainsi une source d'optimisation.

Au cœur des projets stratégiques de la collectivité et aux côtés des managers et des agents, la Direction des Ressources Humaines et de la Communication Interne accompagne ces mutations grâce notamment au partage de la fonction ressources humaines, aux conseils organisationnels qu'elle est en capacité de proposer et au maintien d'un niveau de formation de qualité.

Dans cette période de mutation, la question des conditions de travail et de la qualité de vie au travail est cruciale. En effet, pour rendre un service public de qualité, il importe d'assurer aux agents des conditions de travail leur permettant d'exercer leurs activités dans des contextes porteurs de sens et favorables à leur développement personnel.

Dans cet objectif d'amélioration des conditions de travail, une réflexion a été engagée sur l'expérimentation du télétravail au sein de certains services départementaux, sujet sur lequel notre Assemblée sera prochainement amenée à délibérer.

La Direction des Ressources Humaines et de la Communication Interne développera également en 2017 une communication en direction des agents sur le bien-être au travail.

Par ailleurs, la mise en œuvre du PPCR, protocole national relatif aux parcours professionnels, aux carrières et aux rémunérations, visant à favoriser les mobilités inter-fonction publique, mais aussi permettre un déroulement de carrière des agents, se poursuivra au sein de notre collectivité.

De la même manière, la réforme du RIFSEEP, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel sera amorcée en 2017, permettant d'aborder le sujet de l'harmonisation du régime indemnitaire des agents techniques des collèges et des agents des routes avec celui de leurs collègues de l'administration départementale.

	CA 2015	BP 2016	BP 2017	Evolution BP 2017 / BP 2016	
				Montant	%
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	95 300 423,00 €	97 287 396,00 €	96 849 658,00 €	-437 738,00 €	-0,45%
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	3 677 484,14 €	3 341 000,00 €	3 630 000,00 €	289 000,00 €	8,65%
DEPENSES NETTES		93 946 396,00 €	93 219 658,00 €	-726 738,00 €	-0,77%

I. LE BUDGET 2017 DES RESSOURCES HUMAINES

A. La section de fonctionnement

Comme annoncé en introduction du présent rapport, les dépenses de fonctionnement du budget des ressources humaines devraient connaître en 2017 une diminution de 0.45% par rapport au budget primitif de l'an passé, ce qui représente une économie de 437 738 €. Ces dépenses s'élèveraient ainsi à 96 849 658 €.

Il peut être relevé que le taux de progression de ce budget depuis 2010 était en moyenne de +1.70%.

Par rapport aux prévisions annoncées lors des orientations budgétaires, ce montant a toutefois été majoré de 50 000 € en raison d'un virement de crédit émanant de la Direction de la Solidarité dans le but de permettre un accompagnement, notamment de la réorganisation de cette direction, par un prestataire extérieur.

Sans ce virement, sans conséquence sur l'équilibre global du budget de la collectivité, l'effort de réduction se monterait à 487 738 € soit -0.5 %.

Cette réduction aurait en outre pu atteindre 2.8 %, soit 2.7 M€, si ce budget n'avait pas à faire face aux charges nouvelles induites par :

- les revalorisations de la valeur du point indiciaire au 1.07.2016 et 1.02.2017 (838 000 €) ;
- le Glissement Vieillesse Technicité (735 000 €) ;
- la mise en œuvre du protocole Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (650 000 €).

En raison des efforts consentis par la collectivité pour inverser la courbe d'évolution de ses effectifs, la masse salariale qui représente 95 % du budget des ressources humaines pourrait diminuer de 332 860 €.

Participent également à cette économie :

- la diminution du budget consacré aux remplacements des personnels absents dans les collèges portant le crédit à 400 000 € contre 480 000 € jusqu'à présent ;
- l'extinction du dispositif de compensation exceptionnelle de la CSG pour un montant de 48 000 € ;
- la fixation à la baisse du nombre de stagiaires été à 25 contre 45, générant une non dépense de 40 000 € ;
- la révision de l'organisation de la viabilité hivernale pour 50 000 €.

Comme vous le constaterez dans l'annexe I figurant au présent rapport, les autres dépenses de personnel, représentant 5% du budget des ressources humaines, resteraient stables à l'exception :

- des crédits du programme formation qui intègrent le virement de crédit émanant de la DSOL pour un accompagnement extérieur de la réorganisation (+50 000 €);
- des crédits affectés aux groupes d'élus pour l'affectation de collaborateurs qui ont été majorés en DM1 2016 pour tenir compte de l'augmentation des indemnités versées en 2015 aux élus (+15 122 €) ;
- de la subvention versée à l'amicale du personnel qui diminue de 170 000 € pour atteindre l'an prochain 550 000 €, correspondant à ce que coûterait à la collectivité une adhésion au CNAS.

La réduction budgétaire sur ces autres dépenses de personnel s'élève ainsi à 104 878 €.

Quant aux recettes de fonctionnement, ces dernières sont estimées pour 2017 à 3 630 000 € et sont en progression de 289 000 € par rapport au BP 2016 soit + 8.65 %.

Cette progression est principalement la résultante d'une augmentation prévisionnelle des recettes liée au recrutement par le Département de personnels en Contrats Uniques d'Insertion au sein de ses collèges.

L'augmentation prévisionnelle des recettes cumulée à la réduction prévisionnelle des dépenses permettrait d'aboutir à une réduction nette du budget des ressources humaines de 0.77%.

B. La section d'investissement

Cette section d'investissement comptabilise les prêts accordés au personnel rencontrant des difficultés financières momentanées.

Pour 2017, il est proposé, au vu des exécutions passées, d'y inscrire 6 000 € au titre des crédits de paiement à la fois en dépenses et en recettes soit une réduction de 51 %.

II. AJUSTEMENT DU TABLEAU DES EMPLOIS

A l'instar des années antérieures, il vous est proposé de procéder à l'ajustement du tableau des emplois, conformément au document joint en annexe II, eu égard aux besoins qualitatifs et quantitatifs des services de l'administration départementale.

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

III. LE RECOURS A DES AGENTS CONTRACTUELS

L'article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale stipule que les emplois des collectivités territoriales sont créés par l'organe délibérant.

Ces emplois sont prioritairement pourvus par des fonctionnaires.

Toutefois, la loi du 26 janvier 1984 précitée énonce les cas dans lesquels il peut être procédé de manière dérogatoire au recrutement d'agents contractuels de droit public.

A cet effet, il y a lieu de considérer les deux points distincts suivants :

1. Principe général relatif au recrutement de personnels contractuels

Les collectivités territoriales peuvent recruter des agents contractuels :

- temporairement pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire (article 3-1° de la loi susvisée) ou saisonnier d'activité (article 3-2° de la loi susvisée) ;
- sur des emplois permanents pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents non titulaires (article 3-1 de la loi susvisée) ;
- sur des emplois permanents pour faire face à une vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article 3-2 de la loi susvisée).

Aussi, afin d'assurer le bon fonctionnement de la collectivité et la continuité du service public, il vous est proposé :

- de m'autoriser par principe à recruter, le cas échéant, des agents contractuels de droit public sur des emplois budgétaires non permanents et permanents de catégories A, B, C, dans la limite des emplois créés et des crédits prévus au budget, en vertu des articles 3-1°, 3-2°, 3-1 et 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 précitée et, par ailleurs, à fixer les montants des rémunérations en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, les qualifications requises pour leur exercice, les qualifications détenues par les candidats retenus ainsi que leur expérience ;

Par ailleurs, il vous est également proposé de m'autoriser à recruter, le cas échéant, des personnels 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.

2. Ouverture spécifique d'emplois aux agents contractuels

Les collectivités territoriales peuvent aussi recruter des personnels contractuels sur des emplois permanents pour les emplois du niveau de catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté (article 3-3-2° de la loi susvisée).

Par conséquent, en raison des besoins des services concernés, il vous est proposé de m'autoriser à recruter, le cas échéant, des agents contractuels de droit public sur la base de l'article 3-3-2° de la loi du 26 janvier 1984 précitée pour pourvoir les emplois énoncés dans l'annexe III et selon le détail y figurant.

Ces postes sont vacants au tableau des emplois de la collectivité et les crédits nécessaires sont inscrits au budget.

IV. REVISION DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DEROGATOIRE APPLICABLE AU PERSONNEL DE LA MEDIATHEQUE DEPARTEMENTALE

A l'occasion de la mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail au sein des services du Département du Haut-Rhin, il avait été décidé en 2000 d'instaurer une organisation du temps de travail spécifique pour les agents de la Médiathèque départementale, compte tenu de leurs contraintes de travail particulières, liées notamment aux tournées des bibliobus.

Avec la récente ouverture de la Médiathèque du Sundgau, au mois de juin 2016, il est apparu que certaines mesures de ce dispositif dérogatoire ne sont plus réellement adaptées aux besoins du service.

Aussi, afin d'améliorer le fonctionnement du service mais également la qualité du service rendu aux usagers haut-rhinois, il convient de modifier l'actuelle organisation du temps de travail applicable au personnel de la Médiathèque départementale et d'étendre à l'ensemble du personnel du Service Développement Culturel Educatif et Sportif (C.E.S.) les dérogations exposées ci-après et qui sont reprises en annexe V du présent rapport :

1. Dérogations applicables à l'ensemble du personnel du C.E.S.

a. Cumul des jours d'A.R.T.T.

Actuellement, le personnel de la Médiathèque départementale peut cumuler, une fois par an, cinq jours d'A.R.T.T. Par équité de traitement au sein du service et afin de tenir compte des périodes où l'activité du service est moindre, il vous est proposé d'étendre cette possibilité aux autres agents du C.E.S.

b. Dérogation au dispositif des horaires variables

Lorsque les agents du service effectuent les tournées de Médiabus ou accueillent le public à la Médiathèque du Sundgau, il est difficile d'appliquer le dispositif des horaires variables en vigueur au sein de la Collectivité.

De même, il est tout aussi complexe d'appliquer le dispositif des horaires variables aux agents du service, avant, pendant ou après leur participation à une réunion en soirée ou en fin de semaine, ou à une manifestation particulière en soirée ou en fin de semaine sans risquer d'enfreindre les garanties minimales en matière de temps de travail.

Dès lors, il vous est proposé dans les situations précitées, de déroger au dispositif des horaires variables en vigueur au sein de l'administration départementale.

c. Augmentation du plafond mensuel des heures supplémentaires

Actuellement, le personnel du C.E.S., hormis le personnel itinérant, ne peut effectuer plus de six heures supplémentaires par mois. En cas d'absence inopinée d'un agent qui aurait dû initialement participer à une manifestation particulière, ce plafond risque de compliquer grandement l'organisation de son remplacement, voire même de remettre en question la participation du service à ladite manifestation.

Dès lors, il vous est proposé d'augmenter le plafond mensuel d'heures supplémentaires à vingt-cinq heures comme l'autorise la réglementation en vigueur.

d. Fixation de délais d'utilisation des compensations horaires

Potentiellement, l'ensemble des agents du C.E.S. peut être amené à accomplir des heures supplémentaires, lors d'une tournée de médiabus ou d'une manifestation particulière, suite à un remplacement inopiné d'un agent absent, principalement, pour cause de maladie ou d'accident.

En principe, ces heures supplémentaires, pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire, sont compensées en temps de repos et l'organe délibérant peut réglementairement fixer les délais d'utilisation de ces repos compensateurs.

Aussi, il vous est proposé de fixer le délai d'utilisation du repos compensateur, pour les agents effectuant une tournée de médiabus ou participant à une manifestation particulière, à six mois après la réalisation des heures supplémentaires ayant donné droit à ce repos.

En outre, il vous est également proposé de :

- limiter le cumul des repos compensateurs, tout type confondu, à 40 heures et de fixer, pour les heures supplémentaires dépassant ce plafond, un délai d'un mois pour les récupérer ou les indemniser ;
- majorer les repos compensateurs dans les proportions suivantes :
 - de 25 % pour les heures supplémentaires effectuées la nuit (entre 22 heures et 7 heures) ou un samedi ;
 - de 50 % pour les heures supplémentaires effectuées un dimanche ou un jour férié ;

2. Dérogations applicables au seul personnel itinérant et personnel de la Médiathèque du Sundgau chargé exclusivement de l'accueil

Sont considérés comme personnel itinérant : les chauffeurs de Médiabus et les médiathécaires (aides et assistants compris) du site de Colmar et d'Altkirch.

a. Modification du cycle de travail

Compte tenu des horaires des tournées des médiabus et des horaires d'ouverture au public de la Médiathèque du Sundgau, il vous est proposé de fixer désormais la périodicité du cycle de travail du personnel itinérant à quatre semaines et de l'appliquer également au personnel de la Médiathèque du Sundgau chargé exclusivement de l'accueil.

Par ailleurs, il vous est proposé pour les mêmes personnels de fixer :

- l'organisation de ce cycle de travail plurihebdomadaire de la façon suivante :
 - une semaine à quatre jours travaillés ;
 - deux semaines à cinq jours travaillés ;
 - une semaine à six jours travaillés ;
- les bornes hebdomadaires de travail dans le cycle de travail à 30 heures minimum et à 46 heures maximum ;
- les bornes quotidiennes de travail dans le cycle de travail à 3 heures 54 minimum et à 10 heures maximum.

b. Détermination des modalités de fixation du repos hebdomadaire

Corrélativement à la mise en place d'un cycle de travail plurihebdomadaire, il vous est proposé de déterminer les modalités d'attribution du repos hebdomadaire pour ces personnels de la façon suivante :

- Le repos hebdomadaire comprend en principe le dimanche et ne peut être inférieur à 35 heures consécutives ;
- Le cycle de travail comprendra le même nombre de repos hebdomadaires que de semaines.

c. Fixation de la durée de la pause méridienne

En raison des horaires des tournées des médiabus et des contraintes de restauration spécifiques au personnel itinérant, il vous est proposé de fixer la durée de leur pause méridienne au minimum à soixante minutes lors desdites tournées.

d. Mise en place d'astreintes

Afin d'assurer la tournée du médiabus le samedi en cas d'absence inopinée du personnel itinérant initialement chargé de la réaliser ou en cas d'incident en cours de tournée, il s'avère nécessaire de recourir à des astreintes pour les emplois de médiathécaire (consultant du secteur culturel), d'assistant médiathécaire (instructeur du secteur culturel), d'aide médiathécaire (agent technique polyvalent) et de chauffeur de médiabus (agent technique spécialisé).

Les chauffeurs de médiabus et les médiathécaires (assistant et aide compris) seront donc soumis, à tour de rôle le samedi, à une période d'astreinte.

Aussi, il vous est proposé d'autoriser la mise en place d'une astreinte pour le personnel précité sur la journée du samedi.

Ces astreintes donneront lieu, soit à l'octroi d'un repos compensateur, soit au versement de l'indemnité d'astreinte.

A l'instar de ce qui est prévu pour les heures supplémentaires, il vous est également proposé de fixer un délai d'utilisation du repos compensateur de six mois après la réalisation d'une astreinte et, le cas échéant, d'une intervention durant cette période d'astreinte ayant donné droit à ce repos.

Un crédit de 8 000 euros est inscrit à ce titre au budget de la collectivité.

L'ensemble de ces modifications ont été retranscrites dans un nouveau règlement du temps de travail. Celui-ci figure, pour votre information, en annexe IV du présent rapport.

A noter, en outre, que dans le cadre de cette nouvelle organisation du temps de travail, il ne sera dorénavant plus fait application à l'ensemble du personnel du C.E.S. des dispositions contenues dans la note D.R.H. n° 38/08 du 18 septembre 2008 concernant :

- l'obligation d'avoir un seuil de présence de 50 % de l'effectif du service tous les jours de la semaine et pendant la durée de la journée entière ;
- l'interdiction de cumuler des repos compensateurs avec les temps partiels et les jours d'A.R.T.T. ;
- la limitation des récupérations horaires par demi-journées.

Ce règlement du temps de travail sera mis en application à compter du 1^{er} avril 2017 pour les personnels affectés à la médiathèque du Sundgau et au 1^{er} septembre 2017 pour les agents du service affectés à Colmar.

Enfin, le Comité technique paritaire de la collectivité a été saisi pour avis, le 31 janvier 2017. Suite à l'avis défavorable unanime des représentants du personnel, le Comité technique paritaire a été de nouveau saisi pour avis, le 20 février 2017.

En conclusion, je vous propose :

- d'inscrire au budget primitif 2017 des ressources humaines :
 - 96 849 658 € au titre des dépenses de fonctionnement dont 630 000 € pour la subvention à l'ASPAD 68 et 137 000 € pour la subvention à la caisse départementale de retraites ;
 - 3 630 000 € au titre des recettes de fonctionnement ;
- Le détail de ces dépenses et recettes par nature figure en annexe I du présent rapport.
- 6 000 € au titre des dépenses d'investissement ;
 - 6 000 € au titre des recettes d'investissement ;
- d'approuver le tableau des emplois tel que présenté en annexe II du présent rapport ;
 - d'autoriser par principe le recrutement éventuel d'agents contractuels sur des emplois budgétaires non permanents et permanents de catégories A, B, C, dans la limite des emplois créés et des crédits prévus au budget, sur le fondement des articles 3-1°, 3-2°, 3-1 et 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée ; de charger l'organe exécutif de fixer les montants des rémunérations en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, les qualifications requises pour leur exercice, les qualifications détenues par les candidats retenus ainsi que leur expérience ;
 - d'autoriser, en cas d'échec de la procédure de recrutement statutaire, le recrutement d'agents contractuels, sur la base de l'article 3-3-2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, au vu des besoins des services, pour les emplois mentionnés dans l'annexe III du rapport ;
 - d'autoriser, le cas échéant, le recrutement de personnels 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 l'application pour ces personnels du principe de la rémunération à la vacation après constatation du service fait, dans la limite des crédits inscrits à ce titre au budget départemental ;

- de modifier l'organisation du temps de travail applicable au personnel itinérant de la Médiathèque et d'étendre à l'ensemble du personnel du Service Développement Culturel, Educatif et Sportif (C.E.S.) les dérogations exposées en annexe V du présent rapport.

LE PRESIDENT



Eric STRAUMANN

Eric STRAUMANN