



## Rapport de la Présidente

Séance publique du  
vendredi 13 décembre 2019

**12<sup>ème</sup> Commission**

**N° CD-2019-6-12-2**

### Service instructeur

Direction des Ressources Humaines et de la  
Communication Interne

### Service consulté

## LES RESSOURCES HUMAINES

Résumé : La politique des ressources humaines a pour objet de mettre en adéquation le management des ressources humaines avec les orientations politiques et le contexte stratégique et budgétaire de la Collectivité. Elle permet à l'administration de disposer des compétences nécessaires à son bon fonctionnement et à l'atteinte de ses objectifs tout en maintenant des conditions de travail sereines.

En 2020, le contexte particulier de préparation de la mise en place de la nouvelle Collectivité européenne d'Alsace va mettre fortement à contribution la Direction des Ressources Humaines et du Dialogue Social afin d'accompagner le changement.

A l'occasion du vote du budget primitif 2020, 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 100 040 764 € au titre des dépenses de fonctionnement, de 4 226 000 € au titre des recettes de fonctionnement, de 3 000 € au titre des dépenses et des recettes d'investissement.

En 2020, le défi qui attend la Direction des Ressources Humaines et du Dialogue Social (DRHDS) est celui d'assurer la gestion quotidienne des Ressources Humaines tout en se consacrant à la construction de l'avenir : le regroupement des deux départements alsaciens au sein de la nouvelle Collectivité européenne d'Alsace (CeA) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Durant cette année, primordiale pour la réussite de ce projet d'envergure, la DRHDS aura pour mission de piloter le volet humain de ce regroupement et d'accompagner collectivement et individuellement les personnels, tout en étant elle-même impactée par le processus de réorganisation en découlant.

Son rôle sera multiple et consistera à :

- accompagner le changement dans un contexte qui peut être anxiogène pour certains agents ;
- accompagner la transformation des organigrammes et rédiger les nouvelles fiches de poste ;
- définir une nouvelle politique des ressources humaines dans toutes ses composantes : recrutement, mobilité, temps de travail, conditions de travail, rémunération, action sociale... ;
- contribuer à construire une nouvelle culture commune ;
- maîtriser l'évolution des dépenses de personnel dans une Collectivité reconfigurée et d'importance (6 000 agents).

Sur ce dernier point, pour 2020, le budget prévisionnel proposé au vote de votre Assemblée reste dans la ligne d'une évolution contenue puisqu'il ne progressera en dépenses de fonctionnement que de 0,57 %, soit 100 040 764 € et ce malgré l'impact, une nouvelle fois, des mesures de reclassement réglementaires prévues par le Protocole pour l'amélioration des Parcours professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) chiffrées à 834 100 €.

Il convient toutefois de préciser, qu'à ce stade, cette proposition budgétaire n'intègre aucun crédit supplémentaire éventuellement nécessaire à une harmonisation anticipée des pratiques des deux départements alsaciens en matière de régime indemnitaire ou d'action sociale par exemple.

En revanche, des enveloppes supplémentaires ont été prévues pour un montant total de 85 000 € pour permettre, dans la perspective de la CeA, de renforcer l'offre de formation des agents, de prendre en charge davantage de déplacements ou encore de faire appel à des prestations extérieures pour l'accompagnement au changement.

Le premier point du présent rapport détaille les éléments de variation du budget primitif des ressources humaines. Les points II à VI sont relatives aux mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration.

## I. LE BUDGET 2020 DES RESSOURCES HUMAINES

	CA 2018 (CP)	BP 2019 (CP)	BP 2020 (CP)	BP 2020/ BP 2019 en €	BP 2020/ BP 2019 en %
Dépenses de fonctionnement	95 614 425	99 473 107	100 040 764	<b>567 657</b>	<b>0,57%</b>
Dépenses d'investissement	0	3 000	3 000	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>Total dépenses (A)</b>	<b>95 614 425</b>	<b>99 476 107</b>	<b>100 043 764</b>	<b>567 657</b>	<b>0,57%</b>
Recettes de fonctionnement	4 322 849	4 393 000	4 226 000	<b>-167 000</b>	<b>-3,80%</b>
Recettes d'investissement	1 200	3 000	3 000	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
<b>Total recettes (B)</b>	<b>4 324 049</b>	<b>4 396 000</b>	<b>4 229 000</b>	<b>-167 000</b>	<b>-3,80%</b>
<b>Dépenses nettes (A-B)</b>	<b>91 290 376</b>	<b>95 080 107</b>	<b>95 814 764</b>	<b>734 657</b>	<b>0,77%</b>

Cette progression serait négative si en 2020 le budget n'avait pas à supporter 1,163 M€ de Glissement Vieillesse Technicité (GVT) dont 0,834 M€ liés aux mesures catégorielles PPCR et ce malgré l'impact en année pleine de la réforme du régime indemnitaire (0,514 M€).

A. La section de fonctionnement (J013 et I025)

1. Les dépenses de fonctionnement

Elles sont constituées par la masse salariale à titre principal et par les autres frais de personnel à titre secondaire.

a) La masse salariale

La projection financière a été effectuée sur la base des effectifs rémunérés en mai 2019 soit 1 982,83 ETP, la moyenne sur les cinq premiers mois de l'année 2019 s'établissant à 1 984,10 ETP.

La masse salariale devrait progresser de 0,54 M€ par rapport au BP 2019 et de 1,93 M€ par rapport au CA prévisionnel 2019.

Cet écart s'explique par les éléments recensés ci-après :

<b>Progression masse salariale entre Pré CA 2019 et OB 2020</b>	<b>1 931 500</b>
<b>Entrées de personnel (surcoût 2020)</b>	<b>932 900</b>
Réorganisations de différentes directions	422 500
Recrutements de 4 apprentis à la rentrée 2019 + 4 supplémentaires à la rentrée 2020	78 300
Créations de 9 postes 2019 / 2020	432 100
<b>Sorties de personnel (économie 2020)</b>	<b>-379 000</b>
Effet 2020 des échéances des contrats d'avenir	-82 000
Départ de 9 ATC remplacés par l'externalisation des prestations	-297 000
<b>GVT (surcoût 2020)</b>	<b>1 163 300</b>
Effet 2020 des avancements et promotions 2019	287 100
Avancements et promotions 2020	26 100
PPCR 2020 (reclassements, revalorisations et avancements d'échelons à la durée unique)	834 100
Revalorisation des contractuels	16 000
<b>Enveloppes diverses (surcoût 2020)</b>	<b>214 300</b>
RIFSEEP	514 300
Rétroactivité NBI accueil payées en 2019	-300 000

b) Les autres frais de personnel

Globalement, ces autres frais varient entre le CA 2019 prévisionnel et les OB 2020 de + 203 900 € (+ 28 200 €/BP 2019) pour atteindre 5,041 M€. Les éléments expliquant ces variations sont les suivants :

- Enveloppe de crédits destinés à la rémunération des collaborateurs des groupe d'élus : + 121 664 € (+ 11 157 €/BP) représentant le crédit non consommé en 2019, l'enveloppe inscrite correspondant à 30 % des indemnités versées aux conseillers départementaux en n-1 ;
- Enveloppe supplémentaire de 30 000 € sur les formations afin d'accompagner les agents dans la mise en place de la CeA ;
- Enveloppe supplémentaire de 30 000 € sur les frais de déplacement en vue de l'augmentation du nombre de réunions sur Strasbourg pour préparer la mise en place de la nouvelle Collectivité ;
- Enveloppe destinée aux prestations extérieures : + 25 000 € (0 €/BP) représentant les crédits non consommés en 2019.

Concernant les autres enveloppes, il est proposé de maintenir les inscriptions budgétaires 2019.

## 2. Les recettes de fonctionnement

Estimées à 4,226 M€, elles sont en diminution de 167 000 € par rapport au BP 2019 en raison de :

- La non reconduction de la convention « une réponse accompagnée pour tous » qui a financé un poste à la MDPH pour près de 50 000 € par an ;
- La diminution des recettes de l'Agence de l'eau Rhin Meuse pour les postes transférés au Syndicat Mixte du Bassin de l'Ill pour environ 97 000 € par rapport au BP 2019 ;
- La diminution des remboursements des cotisations CNRACL des détachés à l'extérieur ;
- La diminution de la recette liée aux MAIA ;
- La fin, en 2019, des contrats d'avenir financés par l'Etat représentant 98 000 € de recettes en moins par rapport au BP 2019.

Ces diminutions sont compensées partiellement par :

- Le financement pour moitié du poste de chargé de mission Politique d'aide à l'Habitat pour 23 000 € ;
- L'augmentation de la recette émanant du Syndicat Mixte du Bassin de l'Ill pour un montant de 118 000 € par rapport au BP 2019.

Vous pourrez prendre connaissance, sous forme du tableau synthétique ci-après, de la ventilation budgétaire selon la nature des dépenses et des recettes :

<b>Service 135 DRH Dépenses de fonctionnement</b>	<b>CA 2018</b>	<b>BP 2019</b>	<b>BP 2020</b>	<b>BP 2020/ BP 2019 en €</b>	<b>BP 2020/ BP 2019 %</b>
Paie	91 356 970	94 460 500	95 000 000	539 500	0,57%
Communication interne	6 124	18 000	18 000	0	0,00%
Formation	259 485	387 500	417 500	30 000	7,74%
Frais de déplacement	562 033	640 000	670 000	30 000	4,69%
Groupes élus	223 166	340 507	351 664	11 157	3,28%
Intervenant prestation	87 157	80 000	80 000	0	0,00%
Médecine du travail	311 203	320 000	320 000	0	0,00%
Prestations sociales	100 021	117 500	117 500	0	0,00%
Titres restaurant	1 944 137	2 325 000	2 325 000	0	0,00%
Subvention ASPAD	567 000	567 000	567 000	0	0,00%
Subvention caisse départementale de retraite	103 600	120 000	77 000	-43 000	-35,83%
Autres dépenses MDPH	93 529	97 100	97 100	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>95 614 425</b>	<b>99 473 107</b>	<b>100 040 764</b>	<b>567 657</b>	<b>0,57%</b>

<b>Service 135 DRH Recettes de fonctionnement</b>	<b>CA 2018</b>	<b>BP 2019</b>	<b>BP 2020</b>	<b>BP 2020/ BP 2019 en €</b>	<b>BP 2020/ BP 2019 %</b>
Remboursements de traitements	702 710	988 735	1 024 775	36 040	3,65%
Remboursements sur charges de sécurité sociale et de prévoyance	285 753	200 000	160 000	-40 000	-20,00%
Reversement part salariale titres restaurant	1 052 501	1 198 500	1 213 760	15 260	1,27%
Participation Etat aux emplois d'avenir	161 236	98 300	0	-98 300	-100,00%
Participation Région (acte II décentralisation)	27 465	27 465	27 465	0	0,00%
Recette MAIA	1 400 000	1 280 000	1 250 000	-30 000	-2,34%
Recette MDPH	692 372	600 000	550 000	-50 000	-8,33%
Produits exceptionnels	812	0	0	0	
<b>Total</b>	<b>4 322 849</b>	<b>4 393 000</b>	<b>4 226 000</b>	<b>-167 000</b>	<b>-3,80%</b>

## B. La section d'investissement (J013)

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

Au regard des sollicitations, il est proposé de maintenir ces crédits au niveau de 2019, soit 3 000 € en dépenses et 3 000 € en recettes et de voter les autorisations de programme correspondantes soit 3 000 € en dépenses et 3 000 € en recettes.

Vous trouverez en annexe I du présent rapport la répartition des crédits.

## **II. AJUSTEMENT DU TABLEAU DES EMPLOIS**

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

## **III. 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 IV et selon les détails y figurant.

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

## **IV. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES CHAUFFEURS DU CABINET**

L'accroissement du rythme de travail des chauffeurs assurant mes déplacements nécessite une adaptation des effectifs et du règlement du temps de travail qui leur est applicable.

Par délibérations du 28 septembre 2001 et 23 juin 2006, l'assemblée départementale avait arrêté pour l'équipe des chauffeurs du Cabinet les modalités spécifiques suivantes :

- Une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 h, réparties sur 5 jours (du lundi au vendredi), soit 7 h de travail effectif quotidien ;
- Des horaires de travail fixés de 8 h à 12 h et de 14 h à 17 h ;
- L'octroi d'heures supplémentaires pour les heures de travail effectuées après 17 h et entre 12 h et 14 h.  
La durée du repos compensateur accordée en contrepartie des heures supplémentaires réalisées la nuit (entre 22 h et 7 h), le dimanche ou un jour férié, est égale à la durée des travaux supplémentaires effectués majorée de 100 % ;
- Un contingent mensuel d'heures supplémentaires non limité à 25 h suite à l'avis du CTP du 15 mai 2006 et à la délibération du Conseil Général n° 2006/III – 5è/18 du 23/06/2006 ;
- Une possibilité de cumuler des journées de récupération des heures supplémentaires avec des congés annuels.

A l'avenir, mes déplacements seront assurés par une équipe composée de trois chauffeurs employés à temps complet, les besoins de déplacement nécessitant une potentielle disponibilité en personnel entre 7 h et 24 h.

Compte tenu de ce recrutement supplémentaire mais également pour faciliter le respect des garanties minimales de temps de travail et de temps de repos, il vous est proposé de remplacer le cycle de travail actuel par un cycle de trois semaines à raison de 35 heures hebdomadaires assorties des bornes horaires suivantes :

- Une semaine de matin du lundi au vendredi. Les bornes quotidiennes de travail sont comprises entre 7 h et 14 h.

- Une semaine d'après-midi du lundi au vendredi. Les bornes quotidiennes de travail sont comprises entre 13 h et 20 h.
- Une semaine du jeudi au dimanche. Les bornes quotidiennes de travail sont comprises entre 8 h et 17 h 30 le jeudi et vendredi et entre 10 h et 20 h le samedi et dimanche.

Les heures supplémentaires seront celles qui interviendront en dépassement des 35 heures hebdomadaires définies par le cycle de travail. Elles donneront lieu soit à une récupération sous forme de repos compensateur dans les conditions de majoration en vigueur jusqu'à présent et énoncées ci-dessus, soit à une indemnisation.

Les autres dispositions du règlement du temps de travail dérogatoire des chauffeurs du Cabinet restent inchangées.

L'avis du Comité Technique Paritaire a été consulté sur ce point en date du 26 novembre 2019.

## **V. MISE EN PLACE DE NOUVELLES ASTREINTES**

### 1) Au sein du Cabinet de la Présidente

Par délibération en date du 8 décembre 2005, le Conseil départemental a instauré un régime d'astreintes permettant d'assurer la continuité de certains services au sein de l'administration départementale.

Compte-tenu des contraintes horaires liées à la grande variabilité de mes déplacements, il est proposé d'étendre le régime d'astreintes existant aux chauffeurs du Cabinet. Il s'agit d'une astreinte d'exploitation qui sera assurée par roulement et organisée de la manière suivante :

- Astreinte de nuit du lundi au jeudi de 20 h à 24 h ;
- Astreinte de week-end du vendredi 20 h au lundi 7 h ;
- Astreinte de jours fériés de 7 h à 24 heures.

Pour rappel, l'astreinte d'exploitation correspond à la situation des agents tenus, pour les nécessités du service de demeurer soit à leur domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir.

### 2) Au sein de la Direction de la Communication

L'environnement de la communication a fortement évolué ces dernières années sous l'effet des médias en ligne, des réseaux sociaux et des chaînes d'information continue. Les flux d'information sont devenus permanents, à l'échelle nationale comme à l'échelle locale. La communication publique n'échappe pas à ces changements importants. Aussi, il vous est proposé la mise en place d'une astreinte pour permettre cette durabilité de la communication de la Collectivité en adaptant son organisation à ce nouveau paradigme de communication mais également pour assurer la continuité du service en situation d'urgence ou de crise.

Le dispositif d'astreinte concernera la fonction « presse et médias » dans l'objectif de pouvoir apporter un niveau de réponse satisfaisant et d'assurer une mise en œuvre opérationnelle des actions à réaliser en dehors des plages de travail en semaine, le week-end ainsi que les jours fériés.



Les emplois concernés par cette astreinte sont les suivants :

- Le directeur de la communication ;
- Les délégué(e)s de direction ;
- L'attaché(e) de presse ;
- Les chargé(e)s de communication ;
- Le Web journaliste ;
- La ou le chargé(e) de développement.

L'agent en charge de l'astreinte disposera de l'ensemble des moyens utiles et nécessaires à la bonne réalisation de ses missions à savoir :

- Un smartphone ;
- Un PC portable équipé de logiciels ad'hoc ;
- Un accès Internet nomade.

Ces moyens matériels seront complétés par un ensemble de documents ou supports d'appui : fichiers des contacts utiles, modèles de communiqué de presse, protocoles de validation et de diffusion...

Les modalités d'indemnisation ou de compensation en temps de ces astreintes ainsi que des interventions qui en découlent sont celles énoncées par la délibération du Conseil départemental du 21 juin 2019 (Rapport n° CD-2019-3-12-3).

Ces dispositions ont été soumises à l'avis du Comité Technique Paritaire le 26 novembre 2019.

## **VI. INSTAURATION D'UNE INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAIL DE DIMANCHE ET JOURS FERIES**

La révision du règlement du temps de travail des chauffeurs est l'occasion d'instaurer une indemnité horaire de 0,74 € par heure au profit des agents titulaires, stagiaires ou contractuels appelés à assurer leur service le dimanche ou les jours fériés entre 6 heures et 21 heures, dans le cadre de la durée hebdomadaire réglementaire du travail, conformément aux arrêtés ministériels du 19 août 1975 et du 31 décembre 1992. Le bénéfice de cette indemnité est exclusif pour la même période de toute rémunération horaire pour travaux supplémentaires ou de toute autre indemnité attribuée au même titre.

Au vu de ce qui précède, je vous propose :

- d'inscrire au budget primitif 2020 des ressources humaines :
  - 100 040 764 € au titre des dépenses de fonctionnement dont 567 000 € pour la subvention à l'ASPAD68 et 77 000 € pour la subvention à la caisse départementale de retraites ;
  - 4 226 000 € au titre des recettes de fonctionnement ;
  - 3 000 € au titre des dépenses d'investissement ;
  - 3 000 € au titre des recettes d'investissement ;
- de voter une autorisation de programme de 3 000 € sur les dépenses d'investissement et de 3 000 € sur les recettes d'investissement

- de prendre note de la répartition de ces montants conformément à l'annexe I du présent rapport ;
- de donner délégation à la Commission permanente pour toute décision à prendre dans le cadre de l'exécution et le suivi du budget 2020 ;
- d'approuver les créations d'emplois listées à l'annexe II du présent rapport ;
- d'approuver le tableau des emplois tel que présenté en annexe III 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 IV du présent 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 ;
- d'apporter des modifications au règlement dérogatoire du temps de travail applicable aux chauffeurs du Cabinet en remplaçant le cycle actuel par un cycle de trois semaines à raison de 35 heures hebdomadaires assorties des bornes horaires suivantes :
  - Une semaine de matin du lundi au vendredi de 7 h et 14 h ;
  - Une semaine d'après-midi du lundi au vendredi de 13 h et 20 h ;
  - Une semaine du jeudi au dimanche. Les bornes quotidiennes de travail sont comprises entre 8 h et 17 h 30 le jeudi et vendredi et entre 10 h et 20 h le samedi et dimanche.

Les autres dispositions du règlement du temps de travail dérogatoire des chauffeurs du Cabinet restent inchangées ;

- d'instaurer un dispositif d'astreintes d'exploitation pour les chauffeurs du Cabinet afin de pouvoir répondre aux besoins de déplacements de la Présidente en dehors des bornes horaires de leur cycle de travail.

Ces astreintes couvrent les périodes suivantes :

- les nuits du lundi au jeudi de 20 h à 24 h ;
- les week-end du vendredi 20 h au lundi 7 h ;
- les jours fériés de 7 h à 24 heures.

Les modalités d'indemnisation ou de compensation en temps de ces astreintes ainsi que les interventions qui en découlent sont celles énoncées par la délibération du Conseil départemental du 21 juin 2019 (rapport n° CD-2019-3-12-3) ;

- d'instaurer des astreintes à la Direction de la Communication afin de permettre des actions de communication en dehors des plages de travail prévues par le cycle de travail.

Les emplois concernés par ces astreintes sont :

- Le directeur de la communication ;
- Les délégué(e)s de direction ;
- L'attaché(e) de presse ;
- Les chargés de communication ;
- Le Web journaliste ;
- La ou le chargé(e) de développement.

Elles seront réalisées en semaine, le week-end ainsi que les jours fériés.

Les modalités d'indemnisation ou de compensation en temps de ces astreintes ainsi que les interventions qui en découlent sont celles énoncées par la délibération du Conseil départemental du 21 juin 2019 (rapport n° CD-2019-3-12-3) ;

- de décider la mise en place de l'indemnité horaire pour travail de dimanche et jours fériés prévue par arrêtés ministériels du 19 août 1975 et 31 décembre 1992 en faveur du personnel titulaire, stagiaire et contractuel remplissant les conditions pour en bénéficier.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

La Présidente



Brigitte KLINKERT

Brigitte KLINKERT