

Rapport de la Présidente

Séance publique du
vendredi 23 mars 2018

12^{ème} Commission
N° CD-2018-2-12-4

Service instructeur

Direction des Ressources Humaines et de la
Communication Interne

Service consulté

LES RESSOURCES HUMAINES

Résumé : Le présent rapport a pour objet :

- d'approuver la création et la suppression d'un certain nombre d'emplois afin de permettre la 1ère phase de la réorganisation de la Direction de la Solidarité (DSOL) ;
- d'autoriser, en cas d'échec de la procédure statutaire, le recrutement d'agents contractuels pour un certain nombre d'emplois inscrits au tableau des emplois ;
- de fixer à huit (8) le nombre de représentants du personnel titulaires au Comité technique (CT) et au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), de maintenir le paritarisme au sein de ces deux instances en fixant à huit (8) le nombre de représentants titulaires de la collectivité au sein de chacune d'elles et de décider qu'il sera procédé au recueil des avis des représentants de la collectivité lors des votes au sein de ces mêmes instances ;
- de donner délégation à la Commission permanente du Conseil départemental pour connaître de l'évolution du nombre de représentants du personnel et de la collectivité dans les instances précitées dans l'hypothèse où les circonstances le nécessiteraient d'ici le 6 juin 2018 ;
- d'autoriser l'accueil de jeunes en service civique au sein des services départementaux en s'appuyant sur une association partenaire, en l'occurrence la Ligue de l'enseignement du Haut-Rhin, et de verser à celle-ci une cotisation d'adhésion annuelle de l'ordre de 150 euros ;
- de valider les différentes propositions de prise en charge de formation au titre du Compte personnel de formation (CPF).

I. CREATIONS ET SUPPRESSIONS D'EMPLOIS

Comme vous le savez, l'administration départementale s'est engagée à moderniser son organisation pour gagner en efficacité, transversalité et lisibilité et ainsi mieux répondre aux enjeux politiques et budgétaires qui sont les nôtres dans le contexte actuel.

Ces réorganisations interviennent progressivement les unes après les autres ; leur mise en œuvre nécessite un ajustement des emplois supposant la création d'emplois compensée par la suppression d'autres emplois.

Les créations et suppressions d'emplois qui vous sont proposées dans le cadre du présent rapport résultent de la réorganisation de la Direction de la Solidarité (DSOL) qui s'effectuera en plusieurs phases. Cette réorganisation a pour objectif de faire évoluer la direction vers une organisation intégrée permettant d'assurer une approche et une gestion globales et optimisées de l'action sociale exploitant les synergies et les transversalités entre ses différentes composantes.

Aussi, au titre de la 1^{ère} phase de la réorganisation, il vous est proposé la création :

- d'un emploi de Directeur adjoint de la Direction Enfance, Santé, Insertion (DESI) ;
- d'un emploi de Chef de service adjoint pour le Service Social Gérontologique (SSG) ;
- d'un emploi de Chargé de mission projets transversaux affecté à la Direction de l'Action Sociale de Proximité (DASP).

En parallèle, il vous est proposé de supprimer trois emplois de médecin généraliste rattachés à la Cellule Appui transversal du Service de Protection Maternelle et Infantile et promotion de la santé (PMI).

Le détail de ces créations et suppressions d'emplois figure en annexe I et I bis du présent rapport. Les suppressions d'emplois ont été soumises à l'avis du Comité technique paritaire du 19 février 2018.

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

Le tableau des emplois de notre collectivité est modifié en conséquence.

II. RECOURS A DES AGENTS CONTRACTUELS

Les emplois inscrits au tableau des emplois 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 d'agents contractuels de droit public sur la base de l'article 3-3-2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, pour pourvoir les emplois énoncés dans l'annexe II 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.

III. ELECTIONS PROFESSIONNELLES DU 6 DECEMBRE 2018

Le 6 décembre 2018 se tiendront les élections professionnelles permettant le renouvellement des instances paritaires que sont les Commissions administratives paritaires (CAP), le Comité technique (CT) et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Ces élections institueront pour la première fois les Commissions consultatives paritaires (CCP), équivalents des CAP pour les agents contractuels de droit public.

Dans ce cadre, il vous appartient :

- de fixer le nombre de représentants du personnel titulaires au CT et au CHSCT (le nombre de représentants du personnel titulaires aux CAP et CCP étant fixé règlementairement en fonction de l'effectif de chaque CAP et CCP),
- de décider du maintien ou non du paritarisme au sein de ces instances.

Concernant le premier point, les textes relatifs au CT et au CHSCT prévoient que l'organe délibérant de la collectivité détermine le nombre de représentants titulaires du personnel après consultation des organisations syndicales.

Les fourchettes réglementaires varient entre sept (7) et quinze (15) représentants du personnel titulaires pour le CT et entre trois (3) et dix (10) représentants du personnel titulaires pour le CHSCT.

Actuellement, ces deux instances consultatives comptent huit (8) représentants du personnel titulaires.

Après consultation des organisations syndicales, dans un souci d'équilibre des expressions syndicales et pour faciliter les débats, je vous propose de maintenir le nombre actuel de représentants à huit (8).

Sur le second point, la loi 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique met fin au paritarisme numérique au sein des CT et CHSCT pour les trois versants de la fonction publique.

Toutefois, compte tenu des spécificités de gouvernance de la fonction publique territoriale, le texte a donné la possibilité aux organes délibérants des collectivités territoriales de maintenir le paritarisme.

En cas de suppression du paritarisme, les représentants de la collectivité siégeant à ces instances seraient moins nombreux et ne seraient plus que témoins des unions ou divisions syndicales sans pouvoir rendre leurs propres avis.

Le maintien du paritarisme permettrait en revanche à l'Administration de continuer à participer au vote des instances et de conserver ainsi une certaine légitimité.

Aussi, il vous est proposé de délibérer en faveur du maintien du paritarisme au CT et CHSCT en fixant à huit (8) le nombre des représentants de la collectivité au sein de chacune de ces instances et de décider qu'il sera procédé au recueil des avis de ces représentants lors des votes.

Dans l'hypothèse où les circonstances liées à cet événement électoral le nécessiteraient (nombre d'organisations syndicales présentant des listes de candidats), il vous est en outre proposé de permettre à la Commission permanente du Conseil départemental de modifier, après une nouvelle consultation des organisations syndicales, le nombre des représentants du personnel et de la collectivité au sein du CT et du CHSCT, cela jusqu'au 6 juin 2018 au plus tard conformément au calendrier fixé réglementairement.

IV. ACCUEIL DE JEUNES EN SERVICE CIVIQUE

Créé par la loi n° 2010-241 du 10 mars 2010, le dispositif du service civique à destination de tous les jeunes a remplacé le service civil volontaire. Il consiste en un engagement volontaire pour l'accomplissement d'une mission d'intérêt général, au plus proche des administrés.

Neuf domaines d'intervention prioritaires ont été retenus : environnement, culture et loisirs, sport, santé, éducation pour tous, développement international et action humanitaire, solidarité, mémoire et citoyenneté, intervention d'urgence.

Cet engagement citoyen permet la mobilisation de tous les jeunes qui souhaitent consacrer une étape de leur vie à la solidarité et à l'intérêt général. Le Département, en tant que chef

de file dans le domaine de la solidarité et de l'éducation est une administration privilégiée en la matière et se doit de faire preuve d'exemplarité.

A. Contours du dispositif

Les personnes concernées par le dispositif sont tous les jeunes de 16 à 25 ans indépendamment de leurs qualifications et nationalité (dérogation à 30 ans pour les jeunes en situation de handicap).

La durée de l'engagement varie de 6 à 12 mois avec une présence hebdomadaire d'au moins 24 heures.

Durant son engagement, le volontaire percevra une indemnité composée d'un socle assuré par l'Etat (472,97 euros), complété par une partie collectivité (107,58 euros). En outre, une majoration de l'indemnité sur critères sociaux de 107,66 euros est prévue.

Le contrat ne relève pas du code du travail, mais du code du service national. En ce qui concerne le régime de protection sociale du jeune volontaire, celui-ci est totalement pris en charge par l'Etat pour tous les risques.

B. Nature des missions

Les missions confiées sont obligatoirement nouvelles et non indispensables au fonctionnement normal de l'administration.

En conséquence, le volontaire ne peut remplacer un agent absent et toute une série de tâches (administratives, informatiques, logistiques, réglementées, ...) ne peuvent lui être confiées.

Par ailleurs, le statut de volontaire est incompatible avec une période de stage ou un quelconque autre engagement auprès de la collectivité. De plus, l'engagement volontaire exclut tout lien de subordination avec l'employeur et tout lien hiérarchique au quotidien.

Le projet citoyen du jeune est amené à évoluer et la collectivité doit accompagner, voire favoriser cette souplesse.

Une identification précise des missions confiées aux volontaires, en lien avec les feuilles de route des diverses directions départementales ainsi que la sélection de tuteurs motivés et engagés dans le dispositif ont été réalisées par les directions concernées.

C. Mise en œuvre au sein de la collectivité

La mise en œuvre du dispositif nécessite le recueil d'un agrément délivré par le Préfet de Région, la désignation ainsi que la formation de tuteurs et des jeunes accueillis. Dès lors, la collectivité souhaite faire appel à une association partenaire, disposant d'une expertise et de l'expérience indispensables à la réussite du dispositif.

En l'occurrence, il s'agira de la Ligue de l'enseignement du Haut-Rhin.

Cette dernière accompagnera la collectivité en matière de recrutement, d'encadrement et d'accompagnement au quotidien des jeunes, de formation des tuteurs ainsi que du portage juridique et de la gestion administrative du dispositif.

En contrepartie, la collectivité s'engage à s'affilier auprès de l'association partenaire, à signer avec elle une convention pour chaque jeune accueilli et à lui verser l'indemnité

complémentaire légale sur présentation d'une facture (une centaine d'euros par mois et par jeune accueilli).

Le dispositif sera animé en interne par des référents service civique situés au sein même des directions accueillantes.

Aussi, aux fins de promouvoir l'engagement citoyen de notre jeunesse haut-rhinoise, il vous est proposé de recourir à ce dispositif avec comme objectif d'accueillir, au sein des services départementaux, une trentaine de jeunes en service civique.

Un crédit de 20 000 euros est inscrit à ce titre au budget des ressources humaines sur le Programme J613 012 0201 6218 pour le paiement de l'indemnité complémentaire due par le Département et de 150 € sur le Programme J613 011 0201 6281 pour l'affiliation à l'association.

V. MODALITES DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS LIES AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 a réformé totalement le droit individuel à la formation en le remplaçant par un nouvel outil, le compte personnel de formation (CPF). Cette ordonnance a été complétée, par la suite, par le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017.

A. Présentation générale du CPF

Depuis le 1^{er} janvier 2017, dans le cadre du compte personnel d'activité (CPA), tout agent public bénéficie d'un CPF. Ce dernier est transférable en cas de mobilité entre le secteur public et le secteur privé.

Objectif :

Le CPF est un crédit d'heures de formation pris en charge par l'employeur afin de faciliter la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle d'un agent (mobilité, promotion ou reconversion professionnelle, y compris vers le secteur privé).

Alimentation du CPF :

Le CPF s'alimente chaque année de la façon suivante :

24 heures par année de travail jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures puis 12 heures par année de travail dans la limite d'un plafond de 150 heures.

Le CPF bénéficie à l'ensemble des agents publics (fonctionnaires, agents recrutés en contrats de droit public ou en contrat de droit privé) et est attaché à la personne et non plus à un contrat, le rendant ainsi transférable en cas de mobilité entre le public et le secteur privé.

L'employeur public qui assure la charge de l'allocation d'assurance chômage prend en charge les frais de formation de l'agent involontairement privé d'emploi lorsque la demande d'utilisation du Compte Personnel de Formation est présentée pendant la période d'indemnisation.

Formations acceptées au titre du CPF :

Le CPF est mobilisé à l'initiative de l'agent pour la préparation et la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle.

Il permet ainsi à l'agent d'accéder à toute action de formation ayant pour objet :

- l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle,
- ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle.

Modalités d'utilisation :

L'agent doit présenter son projet d'évolution professionnelle en formalisant une demande détaillée au moins trois mois avant son démarrage (nature du projet, programme, organisme sollicité, nombre d'heures requises, calendrier et coût de la formation).

Réponse de l'employeur public :

L'instruction et le financement des demandes présentées par les agents incombent à l'administration qui les emploie. Les employeurs publics se prononcent sur les demandes présentées au regard des orientations définies par leur assemblée délibérante, de la nature, du calendrier et du financement de la formation, en plus des priorités fixées par la loi.

Toute décision de refus opposée à une demande d'utilisation du CPF doit être motivée dans les deux mois et peut être contestée devant l'instance paritaire compétente.

Prise en charge des frais :

La prise en charge des frais peut faire l'objet de plafonds déterminés par une délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale.

B. Mise en œuvre au sein de la collectivité

Le CPF répond à un double objectif et doit permettre aux agents de :

1. Bénéficiaire d'un accompagnement individualisé dans le cadre de leur projet

À cet effet, la collectivité a anticipé la mise en place du CPF en :

- offrant la possibilité, depuis 2016, aux agents qui le souhaitent de bénéficier d'un entretien individuel d'accompagnement conduit par le Service Emploi et Compétence ;
- organisant des formations internes sur la mobilité ;
- organisant, en collaboration avec la communauté d'agglomération « Mulhouse Alsace Agglomération (M2A) », des parcours spécifiques pour les agents en situation de reclassement ;
- organisant prochainement, au sein des différents services de la collectivité, des ateliers « mobilité ».

2. Développer leurs compétences via des projets de formations

Un budget spécifique de 20 000 € est prévu, à ce titre, dans le plan formation de la collectivité (Programme J613 011 0201 6184).

Dans le respect de cette enveloppe, la collectivité :

- identifie les différents publics pour définir les grandes priorités ;

- propose un plan d'actions ciblé par priorité, avec des modalités de prise en charge différentes ;
- rend les agents acteurs de leur formation.

Enfin, il convient de préciser que le dispositif particulier du CPF est distinct et complémentaire de l'offre de formation (collective et individuelle) proposée par l'employeur (formations en hygiène et sécurité, formations collectives à l'initiative de l'employeur, formations individuelles dans le cadre du perfectionnement professionnel, ...).

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, il vous est proposé de valider les différentes propositions de prise en charge de formation au titre du CPF, détaillées dans l'annexe III du présent rapport.

Ces propositions ont été soumises à l'avis du Comité technique paritaire du 19 février 2018 et les crédits nécessaires à la prise en charge financière des formations au titre du CPF ont été inscrits au budget.

Au vu de ce qui précède, je vous propose :

- d'approuver la création et la suppression des emplois listés à l'annexe I et I bis du présent rapport et de modifier le tableau des emplois de l'administration en conséquence ;
- 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 du service, pour les emplois mentionnés dans l'annexe II du présent rapport ;
- de fixer à huit (8) le nombre de représentants du personnel titulaires au Comité technique paritaire et au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- de décider de maintenir le paritarisme au sein de ces deux instances et de fixer à huit (8) le nombre de représentants de la collectivité en leur sein ;
- de décider qu'il sera procédé au recueil des avis des représentants de la collectivité lors des votes intervenant dans ces instances ;
- de donner délégation à la Commission permanente du Conseil départemental pour connaître de l'évolution du nombre des représentants du personnel et de la collectivité dans ces instances dans l'hypothèse où les circonstances le nécessiteraient d'ici le 6 juin 2018, et d'autoriser la Commission permanente à modifier, en conséquence, le nombre des représentants des deux collèges au sein du CT et du CHSCT ;
- d'autoriser l'accueil de jeunes en service civique au sein des services départementaux ;
- d'autoriser l'affiliation de la collectivité, ainsi que son éventuel renouvellement, à la Ligue de l'enseignement du Haut-Rhin et de verser une cotisation d'adhésion annuelle de l'ordre de 150 euros ;
- de m'autoriser ou mon représentant à signer les contrats d'engagement de service civique avec les jeunes volontaires ;
- d'autoriser le versement de l'indemnité complémentaire légale pour chaque jeune volontaire accueilli ;

- de valider les différentes propositions de prise en charge de formation au titre du CPF, détaillées dans l'annexe III du présent rapport

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

La Présidente



Brigitte KLINKERT

Brigitte KLINKERT