

### **Mission d'Action Sociale de Proximité (MASP)**

Le Département, par ses centres médico-sociaux des unités territoriales d'action médico-sociales (UTAMS), assure un maillage de proximité qui permet un accueil inconditionnel des usagers les plus fragiles au plus près de leur lieu de vie.

Dans le cadre d'un projet commun avec l'Eurométropole de Strasbourg (EMS) qui a créé 4 postes de travailleurs en charge d'un public spécifique dit des ménages à droits incomplets, il est proposé de décider de la **création d'1 poste** de travailleur social pour ce public très précaire, soit logé (sans droits), soit sans domicile fixe (demandeur d'asile).

Ce poste, qui a vocation à être implanté sur le territoire de l'UTAMS EMS Sud (cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs territoriaux) est demandé en complément d'un poste issu de la transformation d'un poste de secrétaire redéployé sur l'UTAMS EMS Nord.

Dans le champ de l'aide à domicile, la loi d'Adaptation de la Société au Vieillessement (ASV) a récemment modifié l'environnement institutionnel. Parmi les nombreuses mesures, le Département est désormais seule autorité compétente en matière d'aide à domicile des personnes en perte d'autonomie et devient, de fait, chef de file du secteur.

Cette même loi introduit la possibilité de contractualiser, par le biais de contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) avec des services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD). Les CPOM sont ainsi obligatoires pour les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), les SAAD, les résidences autonomie. Ils sont volontaristes en revanche dans le champ du handicap et de la protection de l'enfance.

Pour faire face aux nouvelles modalités concernant les EHPADs, il est proposé de décider de la **création, pour une durée de 3 ans, de 3 postes** supplémentaires de chargés d'accompagnement des établissements et services médico-sociaux (cadre d'emplois des attachés territoriaux).

### **Mission Enfance Famille (MEF)**

Dans le cadre du plan d'actions « un avenir pour nos enfants » approuvé à l'unanimité en séance plénière le 25 juin 2018, trois actions ont été prioritaires : le renforcement de l'offre de santé et la prévention précoce auprès des jeunes enfants et de leurs parents, l'amélioration de la qualité de l'accueil individuel de la petite enfance ainsi que le renforcement des équipes territoriales en charge des informations préoccupantes.

Ainsi pour renforcer la prévention, il est proposé de décider de la **création de 6 postes** de protection maternelle et infantile (PMI) : 4 postes de puéricultrices (cadres d'emplois des puéricultrices territoriales) et 2 postes de cadres de santé (cadres d'emplois des puéricultrices cadres de santé territoriales) pour les territoires qui en sont dépourvus (territoire Nord Bischwiller et Sud Erstein).

Pour faire face à la hausse massive du nombre des Informations Préoccupantes (IP) recueillies (+60% en 4 ans), la **création de 5 postes** d'évaluateurs (cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs territoriaux et des puéricultrices territoriales) exclusivement dédiés à cette mission d'évaluation des IP en UTAMS est proposée pour faire face à la nouvelle obligation légale de «double évaluation».

### **Mission Autonomie (MA)**

Dans le champ de l'autonomie, le Département est porteur de quatre dispositifs MAIA (Méthode d'Action pour l'Intégration des services d'aide et de soins dans le champ de l'Autonomie) qui couvrent l'ensemble du territoire à l'exception de l'Eurométropole de Strasbourg (EMS). Ces dispositifs sont intégralement financés par l'Agence Régionale de Santé (ARS).

Il a été décidé de renforcer la capacité des MAIA à être chef de file sur le territoire en matière d'accompagnement des situations individuelles complexes par la création d'une MAIA sur le territoire de l'EMS qui comprendra à terme l'équivalent de deux équipes MAIA « classiques » soit en tout 10 professionnels. Une équipe MAIA est constituée par 1 pilote (cadre d'emplois des attachés territoriaux), 3 gestionnaires de cas (cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs territoriaux et des infirmiers territoriaux en soins généraux) et 1 secrétaire assistante (cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux). Il est proposé de décider de la **création** de ces **10 postes**.

### **Mission Aménagement Développement Environnement (MADE)**

Dans le but d'améliorer la coopération transfrontalière dans l'espace PAMINA, les partenaires français et allemands ont décidé de poursuivre l'activité d'information et de conseil sur les questions transfrontalières mise en place en 1991. Ils ont conclu une nouvelle convention pour 2018-2020 pour la mise en œuvre de cette « mission INFOBEST PAMINA », confiée à l'Eurodistrict PAMINA installé à Lauterbourg. Celle-ci comprend notamment la mise à disposition (100%) d'**1** nouveau **poste** de chargé d'accueil/assistant chargé d'affaire (cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux), dont la **création** est proposée et dont les frais de personnel, de formation et de déplacement seront remboursés par l'Eurodistrict PAMINA.

Le Secteur Habitat et Logement (SHL) met en œuvre les politiques départementales de l'habitat co-portées avec l'Etat en vertu de la loi du 13 juillet 2006 pour le Plan Départemental de l'Habitat (PDH), et de la loi du 31 mai 1990 pour le Plan Départemental d'Action pour le Logement et l'Hébergement des Personnes Défavorisées (PDALHPD).

La nouvelle politique départementale de l'habitat, adoptée le 26 mars 2018 est à la croisée des solidarités sociales et intègre en cela tous les enjeux d'aide à la personne qui constitue l'ADN du Département. Elle est aussi une politique de développement du territoire et s'inscrit dans un triptyque « habitat-emploi-services » et c'est dans ce sens que quatre axes stratégiques ont été retenus :

- Assurer un logement pour tous en accompagnant les nouveaux modes d'habiter,
- encourager un habitat de meilleure qualité et plus performant énergétiquement,
- construire « la maison alsacienne du 21<sup>e</sup> siècle »
- soutenir l'attractivité des centres pour dynamiser les territoires et encourager l'innovation

Pour permettre aux collectivités de renouer avec l'attractivité résidentielle, le Département souhaite impulser une démarche expérimentale globale de développement des territoires s'appuyant sur les villes moyennes et les bourg-centres. Pour accompagner la vitalité et l'attractivité des centralités et pour répondre aux défis socio-économiques des territoires de demain, il est proposé de décider de la **création** pour 2018-2021 de chefs de projets « centralité » dont **3 postes** pour 2019 (cadre d'emplois des attachés territoriaux). Ces chefs de projets seraient des développeurs de territoires, portant la démarche de soutien à l'attractivité d'un bourg-centre en interface avec les élus et les acteurs locaux. Le financement de ces postes qu'occuperaient des agents

contractuels (**contrat d'une durée de 1 an renouvelable dans la limite maximale de 3 ans**, temps de l'expérimentation) serait assuré pour moitié par le Département et pour moitié par les collectivités partenaires.

### **Mission Culture et Tourisme (MCT)**

Le Vaisseau a ouvert au public le 22 février 2005 et devait accueillir en moyenne 90 000 visiteurs par an pour un effectif de 48 ETP. Il accueille aujourd'hui plus de 205 000 visiteurs et les conditions d'accueil ne sont pas toujours optimales d'après les commentaires laissés sur les réseaux sociaux. Il est proposé de décider de la **création d'un poste** en accueil/billetterie (cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux) supplémentaire tout en permettant la pérennisation d'un agent en contrat aidé en poste depuis plusieurs années.

### **Politique des Ressources Humaines**

Pour accompagner la démarche de prévention des risques de la collectivité, et face à la montée en charge des problématiques de santé liées à l'allongement de la durée des carrières, la **création d'1** poste d'ergonome du travail (cadre d'emplois des attachés territoriaux) est proposée. Cette compétence interne permettra de déployer des démarches transversales de prévention des risques liés au Troubles Musculo-Squelettiques (TMS), l'amélioration des conditions de travail des agents, l'accompagnement de situations individuelles, de reclassement professionnel, la prise en compte d'un handicap ainsi que la mise en œuvre d'aménagements de postes.