

040 - Ressources humaines

**040 - Ressources humaines - Propositions financières -
Budget primitif 2020 - Plan de formation 2020 -
Evolution des dépenses de personnel, postes et effectifs**

CD/2019/140

Service chef de file :

A4 - Direction des ressources humaines

A420 - Service Emploi

Résumé :

Le présent rapport a pour objet de proposer au Conseil Départemental de décider des dépenses de personnel pour l'année 2020, dans la perspective d'équilibrer de manière responsable et rigoureuse le budget des ressources humaines tout en consolidant les perspectives de reconnaissance et d'évolution des agents de la collectivité. Il est ainsi proposé de procéder à l'ajustement du tableau des emplois ainsi que d'adopter les axes stratégiques du plan de formation 2020 de la collectivité.

Le présent rapport tient compte des efforts en matière de ressources humaines visant à atteindre un équilibre entre la maîtrise de la masse salariale, les dépenses de personnel et la volonté de renforcer les moyens humains consacrés aux missions de proximité et à la qualité de vie au travail.

Récapitulatif des montants proposés en dépenses par mode d'action :

D/R	Code Mode d'action	Section	Libellé Mode d'action	Budget Primitif voté 2019	Projet Budget Primitif 2020
D	04005	F	Rémunération brute	94 445 000,00	100 728 900,00
D	04010	F	Charges sociales et cotisations diverses	36 312 000,00	36 934 300,00
D	04015	F	Formation	1 594 800,00	1 682 000,00
D	04020	F	Frais de déplacement pour formations	171 300,00	78 800,00
D	04025	F	Emploi	48 000,00	48 000,00
D	04030	F	Prestations sociales	782 000,00	789 000,00
D	04035	F	Tickets restaurant	1 710 000,00	2 025 000,00
D	04040	F	Marché de restauration	290 000,00	300 000,00
D	04045	F	Médecine professionnelle	412 300,00	419 800,00
D	04050	F	Prévention	76 500,00	79 500,00
D	04055	F	Amicale	212 000,00	212 000,00
D	04060	F	Maison de vacances de Wangenbourg	247 450,00	246 050,00
D	04070	F	Frais de déplacements professionnels	926 950,00	1 113 000,00
D	04075	F	Transfert EMS - Ressources humaines	1 596 285,87	1 596 285,87
D	04080	F	Actions en faveur des agents en situation de	45 500,00	45 500,00
			TOTAL	138 870 085,87	146 298 135,87

Axe 040 Ressources humaines - Propositions financières - Budget Primitif 2020

Récapitulatif des montants proposés en recettes par mode d'action :

D/R	Code Mode d'action	Section	Libellé Mode d'action	Budget Primitif voté 2019	Projet Budget Primitif 2020
R	04005	F	Rémunération brute	6 891 750,00	6 671 000,00
R	04010	F	Charges sociales et cotisations diverses	260 000,00	150 000,00
R	04030	F	Prestations sociales	30 000,00	25 000,00
R	04035	F	Tickets restaurant	895 000,00	1 003 500,00
R	04040	F	Marché de restauration	20 000,00	35 000,00
R	04060	F	Maison de vacances de Wangenbourg	140 000,00	150 000,00
R	04070	F	Frais de déplacements professionnels	3 000,00	3 000,00
R	04080	F	Actions en faveur des agents en situation de	260 000,00	130 000,00
			TOTAL	8 499 750,00	8 167 500,00

Le Département du Bas-Rhin va connaître de nombreux changements aussi bien institutionnels et financiers que sociétaux et humains avec la fusion des deux départements alsaciens dans la Collectivité Européenne d'Alsace (CEA).

Ce regroupement le 1^{er} janvier 2021 de nos deux collectivités et la mise en œuvre de ces compétences nouvelles permettront à l'Alsace de retrouver une réelle capacité à agir sur son territoire dans des domaines très variés qui impacteront positivement, concrètement et durablement le quotidien des Alsaciens et leur avenir.

Le Département a ainsi arrêté des choix à la fois responsables et raisonnés tout en préservant l'efficacité et la proximité du service public. Cet investissement sur l'avenir marque la volonté de la collectivité d'être toujours plus présente aux côtés des Bas-Rhinois et de ses partenaires. Ces choix témoignent également de la confiance portée à l'ensemble des agents du Département pour contribuer à ce repositionnement institutionnel.

Dans la construction de la Collectivité Européenne d'Alsace, la politique RH du Département traduit une résolution double conciliant un pilotage rigoureux de la masse salariale et une volonté de développement de ses ressources humaines. L'exécutif départemental souhaite ainsi accroître le potentiel et le talent des agents grâce aux formations et aux accompagnements à la mobilité permettant de rapprocher les compétences détenues de celles requises par les évolutions des missions départementales. Cette politique se retrouve encore davantage renforcée avec la mise en œuvre de la convergence nécessaire préfigurant la CEA.

Les efforts de gestion du Département du Bas-Rhin des dépenses RH portent ses fruits et permettent d'envisager la CEA avec sérénité. L'exécutif départemental a ainsi réussi à renforcer la part des effectifs directement consacrés au service public de proximité, en redéployant les postes consacrés à l'administration générale et aux missions fonctionnelles tout en se réservant des ressources pour la CEA.

Ce travail de réorientation des effectifs, au travers du renforcement des services opérationnels et de proximité est mené en parallèle d'un travail de professionnalisation et d'accompagnement des agents. La Direction des Ressources Humaines maintient le renouvellement des politiques RH en matière de formations, d'emplois et l'optimisation des partenariats avec le FIPHFP et le CNFPT. Elle continue de développer la formation

interne qui favorise le transfert et la reconnaissance des compétences tout en réduisant le budget de la formation. Enfin, la collectivité, favorise la mobilité interne de ses agents pour permettre l'ouverture vers de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle, en particulier dans le contact de la CEA.

Face aux défis à venir, il est proposé que le budget des ressources humaines pour l'année 2020 soit porté à 146 298 135,87 €

I –ELEMENTS BUDGETAIRES 2020 CONCERNANT LES RESSOURCES HUMAINES

A - Détail des dépenses proposées par mode d'action :

- **Masse salariale**

Le projet de budget concernant la **rémunération brute**, la prise en charge des **titres de transport** et des frais de déménagement (MA 04005), les **charges sociales et les cotisations diverses** (MA 04010) et la masse salariale relative au **transfert EMS** (MA 04075) s'élève à **139 259 485,87 €**.

- **Formation**

Le projet de budget **formation** (MA 04015) a été optimisé grâce à la consolidation du partenariat avec le CNFPT et au développement de la formation interne, qui permet de diminuer les coûts tout en favorisant le transfert de compétences entre les agents et la valorisation des compétences de ces derniers. Son montant de **1 682 000 €** permettra le financement de :

- La cotisation au CNFPT : 1 127 000 €
- D'autres organismes de formation (hors CNFPT) : 450 000 €
- De bilans de compétences des agents en situation de handicap : 5 000 €
- La formation des apprentis : 100 000 €

- **Déplacements**

Le projet de budget relatif au frais de **déplacements professionnels** (MA 04070) et **pour formations** (MA 04020) et s'élève à **1 191 800 €**.

Ce montant tient compte la hausse du barème pour indemnités kilométriques, ainsi que de la revalorisation du forfait hôtel et des indemnités repas ainsi que les dépenses de transport liées à la constitution de la CEA.

Ces modes actions intègrent le budget consacré :

- à l'achat de tickets de bus et tram mis à disposition des agents pour leurs déplacements professionnels, réunions ou formation, sur le territoire de l'EMS, proposé à 10 800 €.
- aux frais de stationnement à hauteur de 15 000 €. Ces crédits correspondent aux dépenses effectuées pour payer les places de parking des agents travaillant au centre de dépistage de la rue de Sarrelouis et aux agents de l'Espace rencontre du SPE situé place des Halles.

- **Tickets restaurant**

Les crédits sont inscrits à hauteur de **2 025 000 €** et correspondent à l'octroi de tickets restaurant aux personnels qui n'ont pas accès à des restaurants administratifs dont la

valeur faciale est depuis le 1^{er} juin 2019 de 8,00€ et passera à 9 € à compter du 1^{er} janvier 2020 dans le cadre de la convergence avec le département du Haut-Rhin pour préparer la mise en œuvre de la CEA.

- **Marché de restauration**

Le projet de budget relatif au **marché de restauration** (MA 04040) est de **300 000 €**. Il correspond à la subvention de l'employeur sur le tarif d'admission au restaurant administratif. L'augmentation des crédits prend en compte l'évolution potentielle des tarifs liés à la mise en place du nouveau marché à compter du 1^{er} juin 2020.

- **Prestations sociales**

Le projet de budget proposé pour les **prestations sociales** (MA 04030) s'élève à **789 000 €**.

Ce mode d'action comprend également le fond d'urgence (12 000 €) et les allocations enfants handicapés (47 000 €).

- **Amicale du personnel**

Le budget consacré à l'**Amicale du personnel** (MA 04055) serait fixé à **212 000 €**, budget identique à 2019.

- **Maison de vacances de Wangenbourg**

Le budget proposé pour la maison de vacances Wangenbourg (MA 04060) est de **246 050 €**.

Il comprend les dépenses relatives aux colonies de vacances des enfants du personnel, au reversement de la taxe de séjour de la maison de Wangenbourg et aux dépenses de fonctionnement de l'établissement.

- **Médecine professionnelle**

Le projet de budget relatif à la **médecine professionnelle** (MA 04045) s'élève à **419 800 €** inclut la cotisation à l'association de médecine du travail « Alsace Santé au Travail » (AST) (220 000 €), les frais médicaux (154 000 €), le paiement du secrétariat de la commission de réforme au centre de gestion du Bas-Rhin (38 000 €), les produits pharmaceutiques (6 000 €), les vaccins (1 300 €), les médicaments (500 €).

- **Prévention**

Le projet de budget concernant la prévention (MA 04050) s'élève à **79 500 €**.

Ce mode d'action regroupe les dépenses suivantes :

- Prestations de soutien psychologique : 40 000 €
- l'entretien des équipements de protection individuelle (EPI) : 3 000 €.
- Recours aux ACFI (missions d'inspection) : 11 000 €
- Soutien aux travailleurs en situation de handicap : 25 500 €

- **Actions en faveur des agents en situation de handicap**

Ce mode d'action **04080** a été nouvellement créé pour permettre au Département de développer une nouvelle politique de ressources humaines en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Il repose sur le partenariat financier pluriannuel conclu en 2017 avec le Fonds d'Insertion pour les

Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Le budget proposé pour ce mode action s'élève à **45 500 €** et regroupe les dépenses suivantes :

- Aides individuelles aux agents : 25 000 €
- Etudes et conseil en organisation pour les travailleurs handicapés : 6 000 €
- Traduction en langage des signes : 7 000 €
- Transport des agents TH : 2 500 €
- Communication TH : 5 000 €

• **Emploi**

Le budget relatif à l'**emploi** (MA 04025) s'élève à **48 000 €**. Il comprend, le recours aux cabinets de recrutement (10 000 €), le remboursement aux centres de gestion de l'organisation des concours (15 000 €), le remboursement à d'autres collectivités des frais liés au CET en cas de mutation (10 000 €), le remboursement à d'autres collectivités des frais liés aux formations initiales en cas de mutation (2 000 €), les annonces des offres d'emploi (10 000 €), le réapprovisionnement des tests (1 000 €).

B- Détail des recettes prévisionnelles :

Le montant des propositions de **recettes** inscrites au BP 2020 sur le budget des Ressources Humaines s'élève à **8 167 500 €**

• **Rémunération**

La principale composante des recettes est le remboursement de frais de personnel en interne ou par les satellites du Département :

- Budget annexe du Vaisseau
- Budget annexe de la régie des transports
- ATIP
- MDPH
- Autres organismes tels que Régio Pamina, Amicale...

Ces prévisions de recettes sont complétées par les compensations financières versées par certains partenaires :

- Remboursement de frais de personnel par le Fonds Social Européen (FSE) dans le cadre de la mise en œuvre du contrat d'insertion des bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA)
- Financement des CUI-CAE et des emplois d'avenir
- Remboursement des frais de personnel mis à disposition des syndicats au niveau national
- Subventions versées par l'Agence de l'eau Rhin-Meuse pour la prise en charge d'une partie des frais du personnel des services des rivières et service eau, assainissement, déchets
- Cofinancement de postes de chefs de projet DDELIND (co-financé par la CAF et l'EMS) et de SDAGV (co-financé par l'Etat)
- Reversement par la Région des crédits de suppléance des ATC
- Financement par l'ARS des frais de personnel générés par les MAIA

A ces propositions de recettes s'ajoute également de la subrogation des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS).

Le total de ces recettes prévisionnelles s'élève à **6 671 000 €**.

- **Charges sociales et cotisations diverses**

Ces recettes prévisionnelles proviennent du recouvrement de la pension CNRACL des détachés (**150 000 €**).

- **Tickets restaurants**

Ces recettes prévisionnelles d'un montant de 1 003 500 € correspondent à la prise en charge par l'agent de 50% de la valeur faciale des tickets restaurants. Cette participation est prélevée sur la paie.

- **Marché de restauration**

Ces recettes d'un montant prévisionnel de 35 000 € correspondent au remboursement par le délégataire des frais généraux perçus pour le compte du département pour les repas des convives extérieurs. Ils sont en augmentation par rapport à l'exercice 2019 puisque la fréquentation des personnes qui s'acquittent de ces frais (personnels des territoires, ATIP en territoires, institutions extérieures, personnels du département du Haut-Rhin ...) a également augmenté.

- **Maison de vacances de Wangenbourg**

Il s'agit des recettes liées à la participation des familles à la colonie de Wangenbourg et à la réservation de séjour et de repas à la maison de vacances de Wangenbourg (150 000 €).

- **Actions en faveur des agents en situation de handicap**

Dans le cadre du conventionnement proposé avec le FIPHFP, le Département devrait bénéficier d'une avance de 130 000 € en 2020 afin de :

- Faciliter la reconversion des agents
- Accompagner les agents souffrant d'un handicap psychique
- Développer le recours à l'apprentissage
- Développer l'accueil de stagiaires et de services civiques
- Pérenniser des personnes en contrats d'insertion à travers le versement d'une prime à l'insertion durable
- Prendre en charge une partie du coût poste de chargé de mission handicap

II – PROPOSITION D'AJUSTEMENT DU TABLEAU DES EMPLOIS

A. LA CREATION DE POSTES PERMANENTS

L'accroissement des situations de vulnérabilité et de précarité nécessite de renforcer le service public de proximité pour consolider les équipes sur le terrain, soumises à l'augmentation de la demande sociale et à la complexification des situations, notamment en matière de lutte contre la grande précarité, de santé, de protection de l'enfance et d'adaptation des territoires au vieillissement de la population.

Afin d'apporter une réponse adaptée aux besoins du Département du Bas-Rhin en matière d'emplois et de compétences et d'anticiper les évolutions à venir de la collectivité, il est proposé au Conseil Départemental de décider l'ajustement suivant du

tableau des emplois (document joint en annexe 1) ainsi que les créations de postes suivantes :

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 du plan de lutte contre la pauvreté, il est proposé de décider de la **création d'un poste** de chargé de mission « stratégie de de lutte contre la pauvreté » (cadre d'emploi des attachés territoriaux) pour contribuer à l'élaboration de cette stratégie, en coordonner la mise en œuvre et participer à son suivi et à son évaluation.

Dans le cadre d'un premier accueil social inconditionnel et humain de proximité qui a pour objectif de garantir à toute personne rencontrant des difficultés ou souhaitant exprimer une demande d'ordre social, une écoute attentionnée de la globalité de ses besoins, le Département s'engage à développer son maillage territorial et le renforcement des professionnels d'accueil. Pour ce faire, il est proposé de décider de la **création de 5 postes** de secrétaires médico-sociales (cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux). L'Etat financera ces postes à hauteur de 110 000€.

Les défis de l'avancée en âge et du handicap mobilisent de façon transversale les politiques et les acteurs locaux. De cette volonté de proximité, est née la Maison des Aînés et des Aidants de Sélestat qui va permettre de répondre aux besoins des personnes et des territoires en matière de loisirs, de culture, d'activité physique, de tourisme, d'accessibilité.... Elle comprendra une douzaine de personnes : travailleurs sociaux, équipe de la MAIA, personnel du Centre Communal d'Action Social de Sélestat. Il est ainsi proposé de décider de la **création d'un poste** pour l'accueil mutualisé (cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux).

Depuis 40 ans, l'association « SOS Femmes Solidarité » lutte contre les effets des violences sexistes et vise la transformation des relations sociales dans les lieux et les situations qui les suscitent ou les reproduisent. En 2017, l'association qui gère aussi des places d'hébergement a reçu 635 femmes et leurs enfants et manque de plus en plus de moyens pour assurer l'accueil de jour suite à des violences conjugales. Elle a ainsi sollicité la collectivité qui propose de décider de la **création d'un poste** de travailleur social (cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs territoriaux) qui pourrait ainsi être mis à sa disposition de manière partielle (50%).

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 priorisées sur 3 ans : 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 en 2020, il est proposé de décider de la **création de 4 postes** de protection maternelle et infantile (PMI) : 3 postes de puéricultrices (cadres d'emplois des puéricultrices territoriales) et 1 poste d'éducateur de jeunes enfants (cadres d'emplois des éducateurs territoriaux de jeunes enfants).

En 2017, le service de Protection Maternelle et Infantile (PMI) a demandé que soit

étudiée la constitution d'une équipe de renfort pérenne en lieu et place des postes de compensation de temps partiels dont le renouvellement est constant depuis 2012, mais dont le caractère « précaire » des postes en contrat à durée déterminée (CDD) engendre des mouvements et des difficultés de recrutement permanents. Après une expérimentation sur l'année 2019, la demande de création de postes semble légitime. Ces postes ont fait l'objet de multiples mouvements restreignant considérablement leur performance sur le plan de l'activité à remplacer et entraînant au final une charge de travail supplémentaire pour les équipes en place, en termes de recrutement, de formation et de tutorat des nouveaux agents. Il est ainsi proposé de décider de la **création de 4 postes** de puéricultrice (cadre d'emplois des puéricultrices territoriales) et de **1 poste** de sage-femme (cadre d'emplois des sages-femmes territoriales)

Mission Autonomie (MA)

La loi de modernisation du système de santé (LMSS) du 26 janvier 2016 a introduit la « Réponse Accompagnée Pour Tous » (RAPT), brique de compétence supplémentaire pour la Maison Départementale des personnes Handicapées (MDPH). La RAPT, à travers notamment la mise en place d'un dispositif d'orientation permanent, permet d'offrir à chaque personne en situation de handicap une solution d'orientation adaptée à ses besoins. Celle-ci s'élabore de manière concertée entre la MDPH, l'utilisateur, l'établissement et l'ensemble des acteurs. Une cellule spécifique dédiée à la mise en place de ce dispositif a ainsi été créée : composée d'un coordonnateur, d'un référent de parcours et d'une assistante, elle a besoin d'être complétée. Il est proposé de décider de la **création d'1 poste** de chargé de suivi des projets RAPT (cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux). Ce poste sera intégralement financé par la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA).

Il est également proposé de décider de la **création d'1 poste** de Référent Système d'information MAIA du Bas-Rhin (cadre d'emplois des techniciens territoriaux) qui sera le référent des quatre MAIA du Département et participera également à la mise en place d'un Système Informatique de Coordination à Domicile (SICODOM) permettant à tous les professionnels de disposer d'un moyen d'échanges et de partage d'informations, dématérialisé et sécurisé. Ce poste sera intégralement financé par l'Agence Régionale de Santé (ARS).

Il est aussi proposé de décider de la **création de 3 postes** de secrétaires (cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux) et secrétaire assistante (cadres d'emplois des rédacteurs territoriaux) permettant de mieux organiser les tâches administratives et donc de soulager les différents services de la MA.

Mission Aménagement Développement Environnement (MADE)

Le Point Information Habitat (PIH) de Schirmeck est un lieu unique d'informations permettant de répondre aux questions des habitants de la Vallée sur l'amélioration de l'habitat, leurs demandes de logement social, leurs projets d'accession à la propriété ou sur les aspects juridiques liés au logement. Il a été mis en place à titre expérimental dans le cadre du Plan Départemental de l'Habitat (PDH). L'objectif est dorénavant de le pérenniser mais également de le dynamiser pour en faire un vecteur d'attractivité en réponse aux politiques du territoire. Il est ainsi proposé de décider de la **création d'1 poste** d'animateur (cadre d'emplois des animateurs territoriaux) à temps non complet (50%).

Mission Culture et Tourisme (MCT)

L'ADIAM 67 (Association Départementale d'Information et d'Action Musicales et Chorégraphiques du Bas-Rhin) a été créée en 1993 pour soutenir et mettre en œuvre la politique de développement de la pratique des enseignements artistiques du Département. Dans un contexte de désengagement progressif de l'Etat, la plupart de ces agences ont été supprimées ou intégrées par les Départements. La collectivité a pour sa part, renforcé une politique d'accompagnement au développement local, qui dans le domaine culturel s'appuie sur une ingénierie à mettre au service des territoires.

Pour optimiser l'allocation des ressources et mieux mobiliser l'expertise développée par l'ADIAM de manière coordonnée avec les actions du Département, celui-ci a manifesté son intérêt pour une reprise en son sein des missions de l'ADIAM et de ses personnels actuellement en CDI. Il est ainsi proposé de décider de la **création de 3 postes**, permettant d'intégrer les 3 agents en CDI. Il s'agira de deux postes de chef de projet et chargé d'affaires (cadre d'emplois des attachés territoriaux) et d'un poste d'instructeur administratif (cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux).

Mission Education Sport et Jeunesse (MESJ)

Les collégiens de Foch Haguenau sont actuellement répartis entre le collège Kleber (classes de 6^{ème} et de 5^{ème}) et le Lycée Schuman (classes de 4^{ème} et 3^{ème}).

Cette situation soulève de nombreuses difficultés en termes d'organisation et de qualité d'accueil à la cantine.

La possibilité d'accueillir l'ensemble des collégiens au Lycée Schuman qui se trouve en face du collège Foch suppose la mise à disposition de moyens humains supplémentaires par le Département auprès du Lycée Schuman. Il est ainsi proposé de décider de la **création de 3 postes** d'agents des collèges (cadres d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement) sur des profils de cuisiniers et d'aide de cuisine, mis à disposition du lycée Schuman ainsi que la mise à disposition partielle (50%) d'un cuisinier du collège de Schweighouse.

Direction Générale Ajointe Ressources (DGA Ressources)

La Direction des Moyens Généraux (DMG) gère les services supports de la collectivité tels que l'accueil, les chauffeurs, le standard, le courrier, l'imprimerie, la sécurité... Cette direction est fortement sollicitée et toute absence entraîne une réactivité moindre. Il est ainsi proposé de décider de la **création d'1 poste** d'agent polyvalent des moyens généraux ou factotum (cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux) permettant le remplacement au pied-levé de tout agent à l'accueil, au standard ou au courrier.

B. LA CREATION D'EMPLOIS NON PERMANENTS

Il est proposé de créer un volant d'emplois non permanents dédiés aux accroissements temporaires et saisonniers d'activité. Ces besoins sont transcrits en mensualités (2160) réparties par missions ou directions.

Le total de ces mensualités est converti en nombre de postes (12 mensualités équivalent à un poste), soit 180 postes (de catégorie A, B ou C)

III – PROPOSITION DE PLAN DE FORMATION 2020

La formation demeure l'un des axes principaux de la politique d'accompagnement RH mise en œuvre au sein du Département.

C'est dans ce cadre que le projet de plan de formation 2020 (document joint en annexe 2) décline la convergence des souhaits.

La collectivité poursuit sa politique de développement des compétences professionnelles de ses agents afin que chacun puisse faire face aux évolutions de demain, dans l'exercice de son métier et de ses missions. Le plan de formation proposé pour 2020 permettra ainsi à chaque agent de professionnaliser ses compétences et d'être accompagné dans son parcours professionnel, d'améliorer la qualité du service public, de favoriser l'adaptation de l'organisation du Département aux évolutions institutionnelles, sociétales et réglementaires.

En cohérence avec le précédent plan de formation triennal 2017-2019 et afin de répondre aux grandes orientations du Département pour l'année à venir jusqu'à la création de la Collectivité Européenne d'Alsace, les axes stratégiques du présent projet de plan de formation ont été définis comme suit :

Santé et sécurité au travail

Tout comme le précédent plan de formation, le projet de plan de formation 2020 poursuit le développement des compétences réglementaires et nécessaires à l'exercice des missions des agents en matière de santé et de sécurité au travail, en cohérence avec le programme de prévention et la démarche du document unique.

Accompagnement des agents

Dans la continuité des actions déjà engagées par la Direction des Ressources Humaines depuis plusieurs années, l'accompagnement des changements constitue un axe fort du projet de plan de formation 2020. Qu'il s'agisse d'évolutions réglementaires, d'évolutions souhaitées dans le cadre d'un projet professionnel ou d'évolutions nécessaires dans le cadre d'une problématique de santé, la collectivité souhaite développer ses offres d'accompagnement RH afin de proposer aux agents un accompagnement adapté à la diversité des situations.

Par ailleurs, dans le cadre de la création de la Collectivité Européenne d'Alsace, le Département souhaite déployer un accompagnement managérial et RH, afin d'accompagner les cadres à la transformation des organisations induite par la CEA.

Professionalisation des métiers

L'accompagnement des agents par la formation est une priorité pour le Département. Il permet de répondre aux attentes individuelles et collectives des agents dans l'exercice de leur fonction, de développer les compétences nécessaires à la mise en œuvre de l'action publique et de faire face aux exigences des collectifs de travail et de la collectivité dans sa globalité. L'accompagnement des évolutions métiers reste la priorité du service formation.

Compétences transversales

La collectivité souhaite renforcer l'acquisition de compétences transversales indispensables à l'exercice quotidien des missions des agents du service public, afin de permettre une prise en charge toujours plus efficiente des usagers du Département.

Le projet de plan de formation 2020 permettra notamment de déployer des actions de formation auprès des agents des collèges, des travailleurs sociaux et des agents d'exploitation des routes.

Ce projet de plan de formation 2020 sera complété par un plan de formation spécifique à la mise en œuvre de la Collectivité Européenne d'Alsace qui est actuellement en cours de co-construction avec le Département du Haut-Rhin. Ce projet de plan de formation spécifique à la CEA a pour objectif d'accompagner les encadrants et les agents dans la mise en œuvre de la CEA et de mettre en place des formations communes dans les domaines du management, de la gestion de projet et des formations dites règlementaires.

Sur proposition de la commission des finances et des affaires générales, et après avis du comité technique réuni le 26 novembre 2019, je vous demande de bien vouloir adopter le projet de délibération suivant :

Je vous demande de bien vouloir adopter le projet de délibération suivant :

Après en avoir délibéré, le Conseil Départemental

- approuve les propositions d'inscriptions budgétaires pour 2020 de l'axe d'intervention 040- Ressources humaines ;

- décide de la création des postes permanents à temps complet suivants, par filière et cadre d'emplois :

o Assistants territoriaux socio-éducatifs : 1

o Attachés territoriaux : 2

o Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement : 4 à temps complet (TC)

o Administrateurs territoriaux : 1

o Conseillers socio-éducatifs territoriaux : 2

o Educateurs territoriaux de jeunes enfants : 1

o Puéricultrice territoriale : 7

o Rédacteurs territoriaux : 22

o Sages-femmes territoriales : 1

o Techniciens territoriaux : 1

o Techniciens paramédicaux territoriaux : 1

- décide de la suppression des postes permanents à temps complet suivants, par filière et cadre d'emplois :

o Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement : 1 à temps non complet (TNC)

o Adjoints techniques territoriaux : 2

o Adjoints administratifs territoriaux : 10

- décide de procéder à l'ajustement correspondant du tableau des emplois ;

- décide de la création d'un volant d'emplois non permanents de 180 postes de catégorie A, B ou C à compter du 1er janvier 2020 ;

- décide d'adopter le plan de formation 2020 de la collectivité, tel qu'annexé à la

présente délibération

Strasbourg, le 27/11/19
Le Président du Conseil Départemental

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Frédéric Bierry', with a stylized flourish at the end.

Frédéric BIERRY