



# RAPPORTS au CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Réunion du 10 juillet 2020

**Commission finances**

**ASSEMBLÉE DÉPARTEMENTALE**  
**VENDREDI 10 JUILLET 2020**

- ORDRE DU JOUR -

**Commission finances**

<b>N°</b>	<b>Direction – Service</b>	<b>Titre du rapport</b>	<b>Pagination adobe</b>
<b>101</b>	Direction des ressources humaines et des relations sociales	REGLEMENT TEMPS DE TRAVAIL - Modification de l'annexe relative au temps de travail du Centre de santé départemental Dispositions dérogatoires pour les référents techniques de proximité DCJS Dispositions dérogatoires pour le service accueil MNA	3
<b>102</b>	Direction des ressources humaines et des relations sociales	REGLEMENT D'ASTREINTES - Protection de l'enfance	11
<b>103</b>	Direction des ressources humaines et des relations sociales	PERSONNEL DEPARTEMENTAL - Transformations et création de postes	18

## Direction des ressources humaines et des relations sociales

Réunion du 10 juillet 2020

N° 101

### REGLEMENT TEMPS DE TRAVAIL

**Modification de l'annexe relative au temps de travail du Centre de santé départemental  
Dispositions dérogatoires pour les référents techniques de proximité DCJS  
Dispositions dérogatoires pour le service accueil MNA**

---

#### OBJET DE LA DEMANDE

##### • Rappel du cadre législatif

Le présent rapport présente les mises à jour nécessaires au Règlement du temps de travail pour répondre aux besoins d'organisation des services.

##### • Présentation de la demande

Ainsi sont proposées les modifications suivantes :

1) Annexe au Règlement du temps de travail des agents du Centre de santé départemental :

Les modalités relatives à l'organisation du temps de travail des agents du Centre de santé font l'objet d'une annexe au Règlement du temps de travail des agents de la Collectivité.

Il convient d'amender cette annexe afin de déterminer les conditions de prise de poste des médecins après une activité exercée de la Permanence des soins ambulatoires (PDSA) dans le respect d'un repos de sécurité. En effet, les médecins du Centre de santé départemental participent à la PDSA selon les différentes modalités existantes sur le territoire départemental et déterminées par l'Agence régionale de santé.

Pour rappel, la PDSA s'effectue dans les conditions fixées par l'annexe au Règlement du temps de travail, dans le respect des limites réglementaires en matière de temps de travail :

- du lundi au vendredi de 20 heures à minuit,
- le samedi par tranches de 12 heures à 20 heures et de 20 heures à minuit,
- le dimanche et les jours fériés de 8 heures à minuit.

La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine, dans le respect d'une durée moyenne de 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et d'un repos hebdomadaire minimum de 35 heures, d'un repos quotidien de 11 heures. L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures.

Dans le cadre de la PDSA, le médecin pourra être amené à effectuer 12 heures de garde consécutives.

Les dispositions d'ordre général précitées ont été précisées, en application d'une directive européenne n° 93/104/CE du 23 novembre 1993 modifiée, par un arrêté du 30 avril 2003 qui a instauré un repos compensateur post-garde dit « repos de sécurité » immédiatement applicable après une garde. Ces dispositions, s'appliquent depuis le 1er janvier 2003 dans les établissements publics de santé.

Par ailleurs, le Code du travail dans son article D 3131-4, modifié par décret du 18 novembre 2016, précise que certaines activités permettent de déroger au repos quotidien de 11 heures. Il s'agit notamment « des activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ».

Conformément à l'accord national des centres de santé du 8 juillet 2015, le Centre de santé départemental doit assurer la continuité des soins en semaine de 8 à 20 heures et en week-end.

Pour permettre cette continuité, il convient d'autoriser par analogie une dérogation au repos quotidien de 11 heures pour les médecins assurant la PDSA et de ramener à 9 heures consécutives cette durée conformément à la durée plancher autorisée par le Code du travail.

Il est précisé que les médecins du Centre de santé sont amenés à participer à la PDSA en moyenne 1 à 2 fois par mois selon le planning déterminé par l'Agence régionale de santé.

L'organisation des plannings de travail des médecins participants à la PDSA prend en compte ces limites, les horaires de travail sont fixés en conséquence.

L'avis du Comité technique sur ce repos de sécurité dérogatoire a été sollicité préalablement à la saisine de l'Assemblée départementale.

## 2) Modification du tableau annexe relatif aux dérogations au Règlement du temps de travail en matière de fonctionnement des services et amplitudes horaires

### a) Dispositions dérogatoires pour les référents techniques de proximité rattachés à la DCJS

Les référents techniques de proximité, en lien avec les gestionnaires de collèges, sont chargés de mettre en œuvre le référentiel d'activité « hygiène et propreté des locaux » dans chaque établissement. Ces référents forment tous les agents concernés à la qualité de service attendue ainsi qu'aux pratiques requises par les nouveaux matériels. Au-delà du déploiement de ce projet, ces référents techniques travaillent en étroite collaboration avec les gestionnaires chargés de l'encadrement fonctionnel des équipes d'agents d'entretien. Ils sont également des relais d'information technique entre les 50 collèges, la Direction des collèges, de la jeunesse et des sports (DCJS) et l'ensemble des services ressources du Département.

Les référents techniques de proximité sont hiérarchiquement rattachés à la DCJS et sont, à ce titre, assujettis au Règlement du temps de travail de droit commun applicable aux agents de la collectivité et non à celui des agents des collèges. Afin de permettre leur intervention en établissements dans le cadre des plages horaires de ces derniers, il convient de modifier les amplitudes horaires pour que le soutien apporté aux agents des collèges dans le déploiement des bonnes pratiques en hygiène et propreté puisse s'effectuer aux heures les plus appropriées, c'est-à-dire dès leur embauche à partir de 6 heures du matin au lieu de 7 h 30. Dans cette situation, le règlement doit permettre une fin de journée de travail à 15 heures au lieu de 16 h 30 afin de respecter le temps de travail journalier en vigueur dans la collectivité.

### b) Dispositions dérogatoires pour les agents du service d'accueil des Mineurs non accompagnés (MNA)

Les modalités d'accueil des MNA dans les modulaires situés à l'espace Duhesme impliquent pour les agents en charge de l'accompagnement des jeunes un travail le week-end et les jours fériés. Ces temps spécifiques de travail ne sont pas prévus dans le Règlement du temps de travail des agents du Département.

\*\*\*\*\*  
Pour assurer la prise en charge des MNA conformément à la loi du 14 mars 2016 et dans un principe de continuité de la mission, le service a adapté son organisation. Des ajustements du rythme de travail ont été nécessaires afin de permettre une présence éducative jour et nuit 24h/24h, week-ends et jours fériés.

En ce qui concerne les tâches liées à l'hébergement, le cycle de travail correspond à des horaires postés, soit un agent par poste. Cette organisation permet une présence éducative sur site jour et nuit, semaine, week-end et jours fériés 24h/24h.

Trois cycles de travail sont possibles :

- ✓ de 7 h à 15 h pour le poste de matin,
- ✓ de 14 h à 22 h pour le poste d'après-midi,
- ✓ de 22 h à 7 h pour le poste de nuit.

Actuellement, les horaires du matin et de l'après-midi sont assurés par 4 agents mis à disposition du Département par le Centre de gestion.

Le poste de nuit est assuré par un prestataire externe qui a affecté un veilleur ayant une connaissance du public et de la veille de nuit. Cette organisation a été mise en place afin de pouvoir répondre rapidement aux exigences de la mission.

Parallèlement, l'agent d'une société de gardiennage assure la sécurité du site à partir de 17 heures jusqu'au lendemain, les week-ends et jours fériés. L'agent éducatif pour la mission « hébergement » peut solliciter, si besoin, l'agent de sécurité ainsi que l'astreinte de protection de l'enfance.

Afin de répondre aux différentes missions d'accompagnement des jeunes migrants hébergés en structure hôtelière ou au sein des modulaires, il est donc proposé :

- de fixer les amplitudes horaires de travail pour ces missions selon les deux cycles 7 h à 15 h 00 et 14 h à 22 h 00.
- d'autoriser le travail les week-ends et jours fériés ;
- de permettre la compensation d'une demi-journée par dimanche ou jour férié travaillé applicable en l'absence de majoration financière.

Le Comité technique aura rendu son avis le 30 juin 2020 sur ces dispositions.

## **ÉLÉMENTS FINANCIERS**

Le présent rapport ne comporte pas d'incidence financière nouvelle.

Je vous demande de bien vouloir approuver ces propositions de modification du Règlement du temps de travail.

Le Président,

## ANNEXE RELATIVE AUX CENTRES TERRITORIAUX DE SANTE

Cette annexe comporte les mesures dérogatoires au régime commun. Elle peut toutefois mentionner le rappel de dispositions fondamentales.

### ➤ Organisation du temps de travail effectif

#### 1. - Fonctionnement des services et service à l'utilisateur

##### a) Horaires de fonctionnement des services

Les horaires de fonctionnement des Centres territoriaux de santé sont fixés au maximum :

$\frac{35}{17}$  de 8 heures à 20 heures du lundi au vendredi,

$\frac{35}{17}$  de 8 heures à 12 heures le samedi.

Les horaires de travail des médecins et des agents administratifs sont compris entre 8 heures et 20 heures pour un temps de travail hebdomadaire de 39 heures pour un agent à temps complet ou proportionnellement pour un agent à temps partiel.

Le temps de travail effectué avant et après ces bornes horaires ne pourra être comptabilisé que s'il est effectué à la demande expresse du responsable hiérarchique.

La présence des agents administratifs n'est pas exigée jusqu'au départ du médecin au-delà de 20h00.

Toute demande d'aménagement du temps de travail devra intégrer les nécessités de service public.

Ces horaires sont maintenus qu'il y ait ou non un médecin présent afin de garantir une continuité d'accueil et d'orientation.

Le temps de déplacement d'un médecin et d'un agent administratif pour se rendre d'un Centre territorial de santé à un autre, d'un Centre de santé à une antenne ou entre deux antennes est considéré comme du temps de travail effectif.

Le nombre d'heures supplémentaires maximum est fixé à 25 heures par mois.

Les médecins vacataires sont employés pour 64 heures par mois maximum. Leurs droits à congés annuels et RTT sont rémunérés et non pris.

##### b) Horaires d'ouverture des services au public

Les horaires d'ouverture des services au public sont fixés :

$\frac{35}{17}$  du lundi au vendredi de 8 heures à 20 heures,

$\frac{35}{17}$  le samedi de 8 heures à 12 heures.

##### c) Présence obligatoire

Le pourcentage d'agents présents (médecins et agents administratifs) au titre du temps effectif travaillé dans chaque service doit être au moins égal à 50 % des ETP pendant les plages fixes.

Cette règle générale (50 % des ETP présents) peut être assouplie pour certaines périodes de l'année de très faible activité si cela est compatible avec le bon fonctionnement du service et dans le cadre des plannings de travail préétablis en prévisionnel. Les dérogations à la règle générale doivent rester ponctuelles.

Les amplitudes horaires (de fonctionnement des services, d'ouverture des services au public ainsi que des plages fixes) pourront être adaptées en cas de spécificité manifeste pour tenir compte de l'attente des publics, de la spécificité et des contraintes des services.

#### d) Dérogations

Les dérogations aux amplitudes horaires de fonctionnement, d'ouverture et des plages fixes sont prévues dans les conditions établies ci-après.

- Continuité de service médicale et administrative en centre territorial de santé (CST) pendant les ponts et jours fériés en mode dégradé selon les modalités suivantes :
  - 1 médecin et une secrétaire
  - 2 médecins et une secrétaire
  - Horaires d'ouverture ajustés le cas échéant
- Consultations des médecins en antennes
  - Une dérogation peut être demandée à l'ARS pour permettre la présence d'un ou plusieurs médecins au-delà de 20h hebdomadaires.
- Une plage de fermeture au public des CST et antennes d'une durée de 4h maximum pourra être fixée pour permettre à l'ensemble des agents de participer à une réunion de concertation hebdomadaire.
- Les CST et les antennes pourront être exceptionnellement fermés sur 1 journée complète pour réunir l'ensemble des agents du Centre de santé départemental.

### 2. - Les cycles de travail

Les cycles de travail s'organisent comme définis à l'article 3-B pour les personnels administratifs.

Dans le respect de la continuité de service et des missions à réaliser, les cycles de travail du personnel médical peuvent s'organiser selon les modalités ci-dessous

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> à temps complet : sur 5,5 jours, 5 jours, 4,5 jours ou 4 jours

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> à 90 % : sur 5 jours, 4,5 jours, ou 4 jours

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> à 80 % : sur 5 jours ou 4 jours

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> à 70 % : sur 5 jours, 4 jours, 3 jours ou 5 à 6 demi-journées par semaine

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> à 60 % : sur 3 jours, ou 6 demi-journées par semaine

<sup>35</sup>/<sub>17</sub> à 50 % : sur 4 ou 5 demi-journées par semaine

### 3. - Dérogations aux garanties minimales de durée du travail et de repos applicables à certains agents des services départementaux

#### a) Permanence des soins ambulatoires (PDSA) et astreintes des personnels médicaux

La permanence des soins ambulatoires s'effectue :

- ✓ du lundi au vendredi de 20 heures à minuit
- ✓ le samedi par tranches de 12 heures à 20 heures et de 20 heures à minuit
- ✓ le dimanche et les jours fériés : de 8 heures à minuit
- ✓ le lundi de 8h à 20h lorsqu'il précède un jour férié, le vendredi de 8h à 20h et le samedi de 8h à 12h lorsqu'ils suivent un jour férié.

La PDSA et les astreintes s'organisent selon les modalités existantes sur les différents territoires du département.

La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine, dans le respect d'une durée moyenne de 44 heures sur une période quelconque de douze semaines consécutives et d'un repos hebdomadaire minimum de 35 heures.

A ce titre, les heures effectuées pendant la garde devront être prise en compte au regard du temps de travail hebdomadaire du médecin.

La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures.

**Conformément à l'accord national des centres de santé du 8 juillet 2015, le centre de santé départemental doit assurer la continuité des soins en semaine de 8h à 20h et en week-end.**

**Pour permettre cette continuité, il convient d'autoriser une dérogation au repos quotidien de 11 heures pour les médecins assurant la PDSA et de ramener à 9 heures consécutives cette durée conformément à la durée plancher autorisée par le Code du travail.**

L'amplitude maximale de la journée de travail étant fixée à 12 heures :

- un médecin ne pourra pas faire de garde de plus de 12 heures de travail effectif ;
- un médecin ne pourra pas faire d'astreintes de plus de 12 heures.

**L'organisation des plannings de travail des médecins participants à la PDSA prend en compte ces limites, les horaires de travail sont fixés en conséquence.**

#### b) Compensation

Les agents administratifs des CST amenés à effectuer des heures de travail au-delà des garanties minimales définies au paragraphe 2-B-a du règlement, dans les limites définies ci-dessus, peuvent bénéficier d'un repos compensatoire nombre pour nombre avec application d'un coefficient de majoration de 1,50.

*Exemple* : un agent travaillant 15 heures, dans le cadre d'une dérogation (au lieu de 10 heures en garantie minimale), bénéficie d'un repos compensateur pour les 11, 12, 13, 14 et 15<sup>èmes</sup> heures de 5 heures + 2 heures 30 minutes.

Les heures effectuées selon les conditions mentionnées ci-dessus pourront être récupérées en heures, en demi-journées, en journées, en semaines.

Un médecin amené à se déplacer pour une urgence en dehors du temps de travail initial, le temps dédié à gérer cette urgence pourra être récupéré, à raison d'une heure pour une heure, temps de trajet compris.



SERVICES	HORAIRES DE FONCTIONNEMENT	HORAIRES D'OUVERTURE AU PUBLIC
<b>Le bureau du courrier (DPMG)</b>	<sup>35</sup> / <sub>17</sub> du lundi au vendredi : de 7h à 11h et de 14h à 18h	
<b>L'atelier (DPMG)</b>	<sup>35</sup> / <sub>17</sub> du lundi au jeudi : de 8h à 12h et de 13h30 à 17h30 le vendredi : de 8h à 12h et de 13h30 à 16h30	
<b>Musée de Solutré</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Basse saison (octobre à mars) : tous les jours de 10h à 17h</li> <li>➤ Moyenne saison (avril à juin et septembre) : tous les jours de 10h à 18h</li> <li>➤ Haute saison (juillet et août) : tous les jours de 10h à 19h</li> <li>➤ Fermeture du 15 décembre au 15 janvier.</li> </ul>
<b>Musée du Compagnonnage</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Basse saison (janvier – mai, octobre - décembre) tous les jours : de 14h à 18h</li> <li>➤ Haute saison (juin – septembre) : tous les jours de 10h à 18h</li> <li>➤ Fermeture du 15 décembre au 1<sup>er</sup> janvier</li> </ul>
<b>Archives départementales</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ du lundi au vendredi : de 9h à 12h30 et de 13h30 à 18h</li> </ul>
<b>Grottes d'Azé</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Basse saison (septembre, vacances d'automne, avril - juin) : tous les jours de 10h à 18h</li> <li>➤ Haute saison (juillet - août) : de 10h à 19h30</li> <li>➤ Fermeture de novembre à mars</li> </ul>
<b>Centre Eden</b>	<sup>35</sup> / <sub>17</sub> du lundi au jeudi : 8h/12h – 13h30/17h30 le vendredi : 8h/12h – 13h30/16h30	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Du début des vacances de printemps au 30 juin : du mardi au dimanche : de 14h à 18h</li> <li>➤ du 1<sup>er</sup> Juillet au 31 août : ouvert tous les jours de 10h à 18h</li> <li>➤ du 1<sup>er</sup> septembre à la fin des vacances scolaires de novembre : du mardi au dimanche : de 14h à 18h</li> </ul>
<b>Lab 71</b>	<sup>35</sup> / <sub>17</sub> du lundi au jeudi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h30 le vendredi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 16h30	<p><u>Ouverture au grand public :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Des vacances de printemps aux vacances d'automne : <ul style="list-style-type: none"> <li>- du lundi au vendredi de 14h à 18h (dernier accès à 17h)</li> <li>- du 15 juin au 15 septembre : du lundi au vendredi de 10h à 18h</li> </ul> </li> </ul> <p>Fermé le samedi et dimanche toute l'année, <b>sauf évènement</b>. Fermetures annuelles : 1<sup>er</sup> janvier, 1<sup>er</sup> mai, vacances de Noël.</p> <p><u>Ouverture aux groupes scolaires, centres de loisirs, associations de jeunes :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Toute l'année sur réservation de 9h à 17h30.</li> </ul>
<b>Equipes mobiles de maintenance</b>	<sup>35</sup> / <sub>17</sub> 5 jours hebdomadaires : de 7h à 15h45 <sup>35</sup> / <sub>17</sub> 4,5 jours hebdomadaires : de 7h à 16h45	
<b>Centre de santé départemental</b>	<sup>35</sup> / <sub>17</sub> du lundi au vendredi de 8h à 20h <sup>35</sup> / <sub>17</sub> le samedi de 8h à 12h	<p><u>Ouverture au public :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Du lundi au vendredi de 8h à 20h</li> <li>Le samedi de 8h à 12h</li> </ul>

SERVICES	HORAIRES DE FONCTIONNEMENT	HORAIRES D'OUVERTURE AU PUBLIC
<b>Service accueil des MNA</b>	<sup>35</sup> <sub>17</sub> 7 jours/7: travail posté : de 7h à 15h et de 14h à 22h <sup>35</sup> <sub>17</sub> Nuit de 22h à 7h	Accueil 7 jours sur 7
<b>DCJS : référents techniques</b>	<sup>35</sup> <sub>17</sub> du lundi au vendredi: possibilité d'embauche à 6h et dans cette situation de départ à 15h	

## **Direction des ressources humaines et des relations sociales**

**Réunion du 10 juillet 2020**

**N° 102**

# **REGLEMENT D'ASTREINTES**

## **Protection de l'enfance**

---

### **OBJET DE LA DEMANDE**

#### **• Rappel du cadre législatif**

Le Département de Saône-et-Loire s'est doté d'un Règlement départemental des astreintes, adopté lors de l'Assemblée départementale du 28 juin 2007 et fondé sur le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la Fonction publique territoriale. Il précise le dispositif d'astreintes, d'interventions et de permanence ainsi que leur indemnisation respective. Une actualisation du Règlement des astreintes de protection de l'enfance a été approuvée lors de l'Assemblée départementale du 21 juin 2019 après avis du Comité technique.

#### **• Présentation de la demande**

Dans le cadre de sa compétence de protection de l'enfance, le Département exerce une astreinte de nuit et le week-end. Une astreinte décisionnelle et d'intervention est aujourd'hui assurée par le collectif de cadres de l'Aide sociale à l'enfance (ASE). Les interventions peuvent se traduire par un déplacement pour conduire l'enfant sur son lieu de placement.

En principe, le rôle du cadre d'astreinte est de prendre les décisions et d'organiser les mesures rendues nécessaires par l'urgence car ne pouvant être différées à la réouverture des services, comme par exemple :

- soutenir un assistant familial dans une difficulté d'exercice d'un droit de visite et d'hébergement ;
- prendre en compte des situations liées à la santé des enfants confiés chez un assistant familial et qui doivent faire l'objet d'une information ;
- mettre en œuvre un placement en urgence en recherchant le lieu d'accueil et en réalisant les modalités de mise en œuvre du placement du domicile parental vers le lieu d'accueil ;
- organiser l'accueil d'un fugueur ou d'un jeune privé temporairement de ses responsables légaux ;
- faire le relais avec le service Mineurs non accompagnés (MNA) et/ou l'astreinte opérationnelle MNA (astreinte spécifique d'intervention pour les modulaires, les jeunes hébergés en structure hôtelière et les nouveaux arrivants) ;
- mettre en œuvre une ordonnance de placement provisoire ou un accueil « 72 heures » avec ou sans les forces de l'ordre qui consiste en plus de trouver le lieu d'accueil, d'aller chercher et éventuellement conduire l'enfant sur son lieu d'accueil.

En pratique, le cadre d'astreinte de protection de l'enfance peut cumuler plusieurs fonctions simultanées (décision, interventions téléphoniques, déplacement physique) sans disposer d'un relais d'astreinte opérationnelle pour la mise en œuvre.

Afin d'améliorer les conditions d'exercice et de rémunération de cette mission, le Département a procédé en 2019 à la juste valorisation de l'astreinte et à la mise à disposition d'un matériel dédié aux interventions (véhicules affectés et sièges-auto pour le transport d'enfants).

Toutefois, les conditions d'exercice de l'astreinte de protection de l'enfance restent difficiles et fragilisées par un cumul potentiel entre des fonctions d'astreinte de décision et d'intervention exercées par un unique cadre d'astreinte.

Parallèlement, dans le cadre de sa compétence en direction des MNA, le Département a repris temporairement en charge la gestion directe de l'accompagnement des jeunes mis à l'abri dans l'attente de la restructuration de son offre d'accueil d'urgence. Dans ce cadre, le Département doit désormais assurer en lieu et place d'un opérateur tiers une mission d'astreinte en nuitée et week-end auprès des jeunes hébergés.

Dans cette perspective, les dispositions proposées visent un double objectif :

- apporter un soutien au cadre d'astreinte de décision en étendant aux travailleurs sociaux volontaires la faculté d'exercer des astreintes d'intervention en binôme, à titre expérimental pour une durée d'une année ;
- définir les modalités de mise en œuvre de l'astreinte d'intervention pour l'accompagnement des MNA hébergés en structure hôtelière.

## **I.- EXPERIMENTATION SUR UN AN D'UN BINOME DE TRAVAILLEURS SOCIAUX D'ASTREINTE D'INTERVENTION EN SOUTIEN DU CADRE D'ASTREINTE DE DECISION**

### 1) Les insuffisances actuelles de l'astreinte ASE

L'astreinte ASE s'exerce actuellement dans des conditions insatisfaisantes en raison du cumul des fonctions de décision et d'intervention par un seul et même cadre d'astreinte. Ces trois dernières années, la difficulté d'exercice de l'astreinte s'est amplifiée en raison du refus désormais constant des forces de l'ordre de conduire les enfants sur leur lieu de placement ou sur un lieu d'autorité (commissariat ou gendarmerie) : celles-ci sont fondées à apporter leur concours aux services de l'ASE mais il ne leur appartient pas d'effectuer du transport.

Cette nouvelle pratique généralisée a provoqué une augmentation notable des déplacements pendant l'astreinte pour les cadres du Département, d'un facteur supérieur à 3 (passage de 3 à 10 situations par an, en moyenne). Si cette situation restait raisonnablement possible lorsqu'elle était limitée à quelques déplacements exceptionnels, elle est devenue de plus en plus difficile à réaliser pour les cadres d'astreinte alors mobilisés dans des conditions insatisfaisantes pour la qualité de service. L'agent ne peut, par exemple, pas prendre soin de l'enfant lorsqu'il conduit ou répond aux appels téléphoniques vers l'astreinte.

Des négociations seront prochainement engagées auprès des deux foyers de l'enfance pour obtenir une extension de leur astreinte d'intervention. Ce nouveau dispositif d'astreinte aura vocation à intégrer le plan d'actions de la contractualisation Prévention et Protection de l'Enfance entre le Département, l'Etat et l'Agence régionale de santé au 15 octobre 2020. Compte tenu des temps de négociation et de mise en œuvre opérationnelle, le dispositif d'astreinte d'intervention rénové ne sera, toutefois, pas effectif avant un an.

Parallèlement, dans le cadre de la gestion de crise COVID-19 et afin de faire face à la réduction du vivier de cadres d'astreinte pendant cette période, un appel à volontaires a été lancé auprès des cadres et travailleurs sociaux pour seconder le cadre d'astreinte de décision lors des interventions physiques. Cette expérimentation a permis aux cadres d'astreinte d'exercer leurs missions dans des conditions beaucoup plus sereines et mieux organisées. Cette expérimentation prend fin au mois de juin 2020.

\*\*\*\*\*  
Dans ce contexte et afin d'apporter une solution à brève échéance aux besoins de l'astreinte départementale ASE, il est proposé d'expérimenter sur une année la mise en place d'un binôme de travailleurs sociaux d'intervention en soutien du cadre de décision. Cette expérimentation sera conduite sur la base du volontariat.

Les conditions de cette expérimentation sont décrites ci-après.

2) Conditions et modalités de mise en place pour un an d'un binôme de travailleurs sociaux d'astreinte d'intervention, sur la base du volontariat

Il est proposé de retenir le principe d'un binôme de travailleurs sociaux d'astreinte d'intervention en soutien du cadre de décision sur la base du volontariat, selon les modalités suivantes :

- principe du volontariat pour intégrer le tour de rôle des travailleurs sociaux d'astreinte d'intervention ;
- possibilité ouverte à tout travailleur social quel que soit son champ de compétence, d'intégrer l'astreinte d'intervention en protection de l'enfance (PMI, ASE, SSD notamment) ;
- constitution d'un vivier seuil minimum de 20 travailleurs sociaux volontaires pour permettre une fréquence raisonnable de mobilisation des professionnels d'intervention, de l'ordre d'une fois toutes les 8 à 10 semaines ;
- mise à disposition de véhicules de service affectés à l'astreinte d'intervention équipés de sièges auto ;
- mise à disposition d'un espace collaboratif de travail pour accéder à l'ensemble des documents et dossiers individuels nécessaires à l'astreinte ;
- mise en place d'un temps de formation préalable pour accompagner cette nouvelle mission auprès des agents concernés, sur la base d'un compagnonnage par les cadres d'astreinte.

Les conditions financières ou de compensations de l'astreinte sont prévues à deux niveaux :

- un forfait selon le nombre de jours d'astreinte
- une indemnisation ou compensation des interventions au cours de la période en fonction du moment et de l'horaire d'intervention

L'indemnisation et/ou la compensation des astreintes de protection de l'enfance sont aujourd'hui prévues pour les cadres de protection de l'enfance. Il est donc nécessaire que cette possibilité d'indemnisation soit étendue aux travailleurs sociaux du Département.

## **II.- DISPOSITIONS SPECIFIQUES LIEES A L'ASTREINTE D'INTERVENTION MNA POUR LES JEUNES HEBERGÉS A L'HOTEL**

1) Organisation de l'hébergement de jeunes migrants (bâtiments modulaires / internalisation de la mission d'accompagnement des jeunes hébergés à l'hôtel)

Le Département exerce une mission de mise à l'abri, d'évaluation et d'insertion des Mineurs non accompagnés (MNA) au titre de sa compétence de protection de l'enfance.

La mission de mise à l'abri des MNA est aujourd'hui exercée dans plusieurs lieux d'hébergement : au sein d'appartements éducatifs diffus gérés par France Horizon, au sein de structures hôtelières et dans les modulaires du Département installés à Duhesme pour les cas de grande urgence.

Afin d'améliorer le dispositif d'accueil d'urgence, notamment par la suppression des hébergements hôteliers, le Département lancera à la fin du 1er semestre 2020 un appel à projets pour restructurer l'offre existante.

Toutefois, dans l'attente de la mise en place d'un dispositif d'accueil d'urgence rénové, le Département souhaite internaliser la mission d'accompagnement des jeunes migrants hébergés à l'hôtel, mission antérieurement dévolue à France Horizon. Cette internalisation présente un double objectif :

- permettre au Département de mieux coordonner cette phase sensible de mise à l'abri ;
- engager un recentrage de France Horizon sur la mission d'insertion des MNA.

Parallèlement, le travail en modulaire hébergement dans l'enceinte du Département est organisé en horaires postés, 7 jours/7 et 24h/24h.

4 agents sont dédiés à cette mission spécifique avec les amplitudes horaires suivantes :

- matin : 7 h 00 - 15 h 00 ;
- après-midi : 14 h 00 - 22 h 00 ;
- et un besoin pour la nuit allant de 22 h 00 à 7 h 00. Cette veille de nuit est externalisée auprès d'une société de veilleurs en charge également du gardiennage.

## 2) L'astreinte opérationnelle MNA

L'internalisation par le Département de la mission d'accompagnement hôtelier entraîne plusieurs conséquences pour les agents départementaux en charge du suivi des jeunes à l'hôtel et notamment l'exercice d'une astreinte opérationnelle d'intervention en appui du cadre décisionnel d'astreinte, pour répondre à des besoins divers (problèmes de santé, tensions dans le collectif, etc).

Elle sera exercée par les 4 agents, effectuant des horaires postés (7 h à 15 h ou 14 h à 22 h).

Cette astreinte est activée en semaine au-delà des heures d'ouverture du service et le week-end et jours fériés :

- du lundi 17 h 30 au vendredi matin 8 h 30 ;
- du vendredi 16 h 30 jusqu'au premier jour ouvré suivant 8 h 30 ;
- la veille d'un jour férié ou d'un jour de fermeture jusqu'au premier jour ouvré suivant 8 h 30.

Les agents intégrés au tour d'astreinte éducative sont les agents du pôle hébergement modulaire, les agents du pôle hôtelier et un agent d'accueil du service MNA.

L'intervention de l'astreinte éducative s'effectue sur décision du cadre d'astreinte DEF protection de l'enfance qui évalue la nécessité ou non de l'intervention de l'astreinte éducative.

L'agent d'astreinte éducative dispose pour la semaine d'astreinte :

- d'un véhicule d'astreinte avec remisage à domicile ;
- d'un téléphone portable d'astreinte ;
- d'un lien avec le cadre d'astreinte et intervient sur décision ;
- d'une indemnité supplémentaire à chaque déplacement.

La réalisation de l'astreinte peut entraîner une prise de poste différée le lendemain afin de tenir compte des amplitudes maximales fixées par la réglementation du travail. Ces actions et la durée sont retracées dans une fiche d'astreinte visée par la hiérarchie en lien avec la fiche d'intervention du cadre DEF dont le responsable de service est destinataire.

Le Comité technique aura rendu son avis le 30 juin 2020 sur ces dispositions.

**ÉLÉMENTS FINANCIERS**

Les crédits sont inscrits au Budget primitif du Département sur le programme « Rémunération», sur l'opération « Personnel – action sociale ».

Je vous demande de bien vouloir approuver ces propositions de modification du Règlement des astreintes de la protection de l'Enfance.

Le Président,

DIRECTION GENERALE ADJOINTE AUX SOLIDARITES						
OBJET	DIRECTION	HYPOTHESE	INDEMNISATION	PERIODE	NOMBRE D'AGENTS	FILIERE
<b>Enfance en danger</b>	DEF TAS (cadres ASEF) <b>et Travailleurs sociaux</b>	Astreinte à la semaine en dehors des horaires d'ouverture du service	Rémunération ou récupération	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ en semaine de 17 h 30 à 8 h 30</li> <li>➤ le week-end du vendredi 16 h 30 au lundi 8 h 30</li> <li>➤ la veille d'un jour férié ou d'un jour de fermeture à 17 h 30 au premier jour ouvré suivant à 8 h 30</li> </ul>	1	Administrative, Sociale, Médico-sociale, Médico-technique
		Intervention en astreinte				



**DIRECTION GENERALE ADJOINTE AUX SOLIDARITES**

<b>OBJET</b>	<b>DIRECTION</b>	<b>HYPOTHESE</b>	<b>INDEMNISATION</b>	<b>PERIODE</b>	<b>NOMBRE D'AGENTS</b>	<b>FILIERE</b>
<b>Mineurs non accompagnés</b>	DEF Service accueil MNA Agents des pôles hôteliers et agents du pôle hébergement modulaire	Astreinte à la semaine en dehors des horaires d'ouverture du service	Rémunération ou récupération	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ en semaine de 17 h 30 à 8 h 30</li> <li>➤ le week-end du vendredi 16 h 30 au lundi 8 h 30</li> <li>➤ la veille d'un jour férié ou d'un jour de fermeture à 16 h 30 au premier jour ouvré suivant à 8 h 30</li> </ul>	1	Administrative, Sociale Médico-sociale Médico-technique
		Intervention en astreinte				

## Direction des ressources humaines et des relations sociales

Réunion du 10 juillet 2020

N° 103

### PERSONNEL DEPARTEMENTAL

#### Transformations et création de postes

---

#### OBJET DE LA DEMANDE

##### • Rappel du cadre législatif

La gestion de l'effectif du Département appelle de façon récurrente des ajustements en prévision ou à l'occasion des recrutements. Il appartient en effet à la Collectivité d'adapter régulièrement le tableau de ses emplois par la suppression, la transformation ou la création de postes, en fonction des missions qu'elle exerce, des profils et compétences recherchés.

##### • Présentation de la demande

###### ➤ Transformations de postes

Dans un souci d'ajuster en permanence ses ressources humaines à l'évolution de ses métiers et des politiques publiques, le Département transforme régulièrement ses emplois permanents. *L'annexe 1* du rapport indique le détail des transformations proposées à cette Assemblée départementale.

En effet, l'évolution des missions exercées nécessitent la transformation de postes afin de permettre une meilleure adéquation entre le cadre d'emploi et les nouveaux profils des postes à la Direction générale adjointe aux territoires (DGAT) et à la Direction du patrimoine et des moyens généraux (DPMG).

Il convient également d'ouvrir plus largement un poste de technicien à la filière administrative à la Direction de l'accompagnement des territoires (DAT) pour attirer des profils plus variés.

Enfin, il est observé que les appels à candidatures afin de pourvoir les postes de techniciens à la Direction des routes et des infrastructures (DRI) rencontrent fréquemment des obstacles pour recevoir ou sélectionner un agent titulaire du cadre d'emplois. Afin d'anticiper de nouveaux appels à candidatures infructueux, il est proposé d'étendre au cas par cas les missions considérées à deux cadres d'emploi (agent de maîtrise ou technicien) pour recueillir des candidatures plus nombreuses en adéquation avec le profil, éviter de retarder inutilement les recrutements considérés et ouvrir, le cas échéant, de nouvelles possibilités de mobilité interne.

Le Comité technique a rendu son avis le 30 juin 2020 sur la transformation de ces postes.

➤ Création de postes

Il est proposé de créer un poste de directeur adjoint au Centre de santé départemental (CSD), compte tenu de l'augmentation actuelle de l'effectif réparti sur de nombreux sites et de l'anticipation de nouvelles arrivées.

Placé sous l'autorité hiérarchique directe du directeur du centre de santé départemental, il aura pour missions principales d'assurer le recrutement de l'ensemble du personnel nécessaire au bon fonctionnement des centres de santé territoriaux, de piloter la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, de développer la démarche qualité du CSD. Cette évolution répond à l'exigence d'un repositionnement du directeur sur des fonctions plus stratégiques.

L'annexe 2 du rapport indique la nature de l'emploi créé.

### **ELEMENTS FINANCIERS**

Les crédits sont inscrits au budget départemental et au budget annexe du Centre de santé départemental sur les programmes « Rémunération ».

Je vous demande de bien vouloir approuver les transformations et la création d'emplois permanents détaillées en annexe du présent rapport.

Le Président,

**TRANSFORMATION D'EMPLOIS PERMANENTS**

Direction	Filière	Catégorie	Cadre d'emploi	Filière	Catégorie	Cadre d'emploi (tous grades)	Poste n°
	Avant modification			Après modification			
<b>DPMG</b>	Filière technique	B	Technicien	Filière technique	C	Adjoint technique	1285
<b>DGAT</b>	Filière administrative	A	Administrateur territorial	Filière administrative ou technique	A	Attaché ou Ingénieur	1913
<b>DAT</b>	Filière technique	B	Technicien	Filière administrative ou technique	B	Rédacteur ou Technicien	1279
<b>DRI</b>	Filière technique	B	Technicien	Filière technique	B ou C	Technicien ou Agent de maîtrise	959
<b>DRI</b>	Filière technique	B	Technicien	Filière technique	B ou C	Technicien ou Agent de maîtrise	885
<b>DRI</b>	Filière technique	B	Technicien	Filière technique	B ou C	Technicien ou Agent de maîtrise	1000

CREATION D'EMPLOI

Service	Filière	Catégorie	Grade de référence	Quotité	Nombre	Durée
CSD	Administrative	A	Attaché territorial	Temps complet	1	permanent