

**Service instructeur**  
Direction des ressources humaines

12<sup>ème</sup> Commission - N° *CG20M-5-12-3*

**Service consulté**

**BUDGET PRIMITIF 2012  
LES RESSOURCES HUMAINES**

Résumé : A l'occasion du vote du budget primitif pour l'exercice 2012 et à l'instar des précédentes années, il vous est proposé de vous prononcer sur les moyens en personnel induits par les actions du Conseil Général et en conséquence de délibérer sur les crédits, les effectifs et autres mesures diverses propres à assurer la continuité et le développement de l'administration départementale.

Dans une conjoncture difficile pour les finances départementales, notre collectivité aura à poursuivre ses efforts pour une plus grande maîtrise, voire une réduction de ses dépenses de fonctionnement, desquelles relève le budget du personnel.

Dans ce contexte, je vous propose une évolution contenue des dépenses relatives aux Ressources Humaines. En effet, ces dernières devraient varier de + 0.75 % seulement par rapport à l'an passé.

Cette progression intègre 220 000 € inscrits jusqu'à présent au budget de la Direction de la Solidarité pour subventionner les Centres Locaux d'Information et de Coordination. Ceux-ci sont affectés en 2012 au budget de la DRHCI compte tenu du désengagement du Conseil Général de ces centres et du redéploiement de ces moyens pour partie vers le service social gériatrique (SSG) et pour l'autre partie vers la Maison de l'Autonomie et de l'Intégration des malades Alzheimer (MAIA).

Pour la collectivité, cette opération est donc neutre, ramenant en réalité la progression du budget Ressources Humaines à + 0.51 %.

Quant aux recettes encaissées au titre des ressources humaines, elles devraient progresser en 2012 de 4.67 %.

Pour atteindre cet objectif de maîtrise de l'évolution des dépenses de personnel, alors même que certaines mesures comme le glissement vieillesse et technicité, des revalorisations de grilles indiciaires ou encore la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat s'imposent à nous, la DRHCI devra proposer des solutions innovantes permettant d'optimiser les ressources humaines actuellement à la disposition de la collectivité.

Celles-ci auront pour cadre le développement de la culture managériale et le partage de la fonction ressources humaines. Elles viseront notamment à favoriser la détection des potentiels, à encourager les mobilités et la mise en œuvre de parcours de formations pour améliorer l'adéquation entre les besoins de la collectivité et les attentes du personnel.

Enfin en matière de vie au travail qui constitue un domaine en pleine évolution, la DRHCI aura à se mobiliser fortement pour permettre à notre collectivité de répondre à des enjeux forts comme : la prise en compte des questions relatives à l'aptitude au travail, les réorientations ou reclassements professionnels, la prise en compte du handicap et des risques psychosociaux, ou encore la prévention des risques professionnels via le document unique.

## **I. LE BUDGET 2012 DES RESSOURCES HUMAINES**

Pour 2012, les dépenses prévisionnelles de personnel sont estimées à 93 210 000 €, soit une progression de + 690 000 € soit + 0.75 % par rapport au BP 2011.

Cette progression est la résultante d'un accroissement de la masse salariale de 964 495 €, soit + 1.11% (+ 0.86 % si l'on neutralise l'impact du redéploiement des crédits destinés aux CLIC) et d'une réduction de 274 495 € soit - 4.68 % des autres dépenses de personnel.

En contrepartie de ces dépenses, les recettes prévisionnelles encaissées sur le budget des ressources humaines sont évaluées à 1 987 620 €, à comparer aux 1 899 864 € inscrits au BP 2011, soit une augmentation de 4.67 %.

### 1. L'évolution de la masse salariale :

Pour 2012, il est prévu que la masse salariale atteigne 87 621 833 €. Ce montant se compose par ordre décroissant des éléments suivants :

- pour 91.94 % (80 563 282 €) de la masse salariale 2011 projetée en année pleine sur l'exercice 2012, laquelle comprend 1 815 000 € pour le remboursement à l'Etat des salaires des ouvriers du Parc de l'Équipement mis à la disposition du Conseil Général ;
- pour 6.17 % (5 405 809 €) de dépenses ponctuelles diverses telles que la prime de fin d'année, les indemnités pour service fait, la contribution au fonds d'insertion pour les personnes handicapées, la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat ...

Sur ce poste de dépenses, une économie de 150 000 € a été opérée en raison de l'option prise par la collectivité de ne plus souscrire de contrat d'assurance pour se prémunir contre le risque statutaire (accident de service et maladie professionnelle). Le bilan financier d'une telle couverture est en effet plutôt défavorable au département.

- pour 0.67 % (586 992 €) du GVT report c'est-à-dire l'effet supplémentaire sur 2012 des avancements d'échelon et de grade opérés en 2011 ainsi que des revalorisations de rémunération des personnels contractuels ;
- pour 0.56 % (490 250 €) du GVT au titre des avancements d'échelon et de grade et des revalorisations de rémunération des personnels contractuels devant intervenir en 2012 ;

- pour 0.41 % (355 500 €) de mesures catégorielles décidées au niveau national. Il s'agit notamment de la restructuration de la catégorie B qui pour l'heure s'applique à la filière technique uniquement, les nouveaux décrets concernant les techniciens étant parus en novembre 2010. L'ensemble des cadres d'emplois de catégorie B relevant des autres filières devrait prochainement être concerné ;
- pour 0.25 % (220 000 €) d'un crédit transféré du budget de la Direction de la Solidarité du fait du désengagement du Conseil Général du subventionnement des CLIC.

## 2. La réduction des autres dépenses de personnel :

Comme indiqué précédemment, il est proposé de réduire ces autres dépenses de 274 495 € pour compenser au mieux l'augmentation de la masse salariale exposée ci-dessus.

Le pari qui a été pris est celui de diminuer au vu des consommations 2010 et 2011 d'une part les crédits inscrits pour la formation (-150 000 €) sans pour autant réduire l'offre de formation et la qualité des formations proposées et d'autre part pour les frais de déplacement (- 99 900 €) en limitant les déplacements en nombre et en favorisant l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication, telle que la visioconférence.

Il est également proposé de réduire le budget consacré à la communication interne de 20 000 € dans la mesure où la participation de la collectivité au salon de l'emploi public à Paris ne se renouvellera pas en 2012.

La subvention à la caisse départementale de retraite peut également connaître une baisse de 10 000 € compte tenu de la diminution progressive du nombre de bénéficiaires de ce régime spécial de retraite.

En raison du ralentissement des recrutements externes, des réductions de crédits à hauteur de 42 400 € sont proposées sur les lignes utilisées pour la diffusion des offres d'emplois et le recours occasionnel aux cabinets de recrutement.

Les crédits affectés aux dépenses des personnels des groupes d'élus sont réajustés par rapport à l'enveloppe définie dans le cadre de la DM 1 2011 (-355 €) et la provision pour les titres restaurant diminuée de 2 900 € au vu des prévisions de réalisation.

Le seul poste en hausse est celui de la médecine du travail et des notes d'honoraires (+50 160 €). Du fait du vieillissement de nos effectifs et de la pénibilité des métiers exercés notamment par les personnels de l'Etat transférés, nous assistons à une progression des demandes visant à l'octroi de congés de longue maladie ou de longue durée. Il a également été nécessaire de provisionner 30 000 € pour la prise en charge des consultations et frais médicaux liés aux accidents de service et maladies professionnelles payés jusqu'à présent par l'assurance statutaire.

Enfin, les subventions aux mutuelles ont fait l'objet d'un réajustement de + 900 €.

## 3. Le vote des subventions :

Dans le cadre de ce budget primitif, il vous est proposé de voter les subventions suivantes :

- pour l'Association du Personnel de l'Administration Départementale (ASPAD 68) : 952 130 € soit une subvention identique à celle de l'an passé et qui comprend les charges de personnel des agents mis à disposition de l'ordre de 180 000 €;
- pour la Caisse Départementale de Retraites des employés départementaux du Haut-Rhin : 150 000 € soit - 10 000 € (- 6.25 %) par rapport au BP 2011 ;

- pour les mutuelles auxquelles adhère le personnel départemental : 315 000 €, soit + 900 € (+ 0.29 % par rapport au BP 2011) auxquels se rajoutent 6 900 € pour les subventions concernant la MDPH.

En annexe I du présent rapport figure le détail des dépenses et recettes par nature.

#### 4. Les recettes :

Elles progressent très faiblement (+ 88 620 €) du fait des réajustements suivants :

- le relèvement du remboursement effectué par la MDPH au Département des traitements des personnels de l'Etat transférés à la collectivité et mis à la disposition du GIP : +33 620 € ;
- la prise en compte du remboursement par la Région Alsace de 27 465 € au titre de l'acte II de la décentralisation ;
- la réévaluation des remboursements sur charges de sécurité sociale et de prévoyance pour 31 300 € tenant compte du montant des cotisations retraites récupérées pour les agents détachés auprès d'autres employeurs et des indemnités journalières de sécurité sociale reversée par la caisse primaire d'assurance maladie pour les absences maladie des agents non titulaires ;
- la majoration de 100 € de la recette liée aux titres restaurant ;
- l'extinction du financement par la Caisse Régionale d'Assurance Vieillesse des évaluations des besoins et d'élaboration du Plan d'Actions Personnalisé effectuées par les services du Conseil Général dans le cadre d'une convention de partenariat arrivée à échéance pour 3 865 €.

## II. LES EFFECTIFS

Dans le cadre de ce rapport budgétaire, il vous est proposé de vous prononcer sur l'ensemble des emplois inscrits au tableau des effectifs et nécessaires au bon fonctionnement de l'administration départementale, conformément au document joint en annexe II.

Compte tenu des observations formulées par la chambre régionale des comptes lors de son dernier contrôle, il nous appartient de limiter autant que faire se peut les postes théoriques vacants et non occupés au tableau des effectifs. La proportion de ces postes théoriques non occupés doit rester très mesurée par rapport à nos effectifs réels, même s'ils sont indispensables à une gestion efficiente et souple de nos ressources.

Par conséquent, il vous est demandé d'adopter le nouveau tableau des effectifs joint au présent rapport.

Ces propositions ont été soumises à l'avis préalable du Comité technique paritaire (CTP), le 24 novembre 2011.

Les crédits nécessaires sont inscrits au budget.

## III. LE RECOURS A DES AGENTS NON TITULAIRES

Les emplois inscrits au tableau des effectifs 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 éventuel d'un agent non titulaire sur la base du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, pour pourvoir un (1) emploi d'infirmier territorial de classe normale ;
- le recrutement éventuel d'agents non titulaires sur la base des 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> alinéa de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, pour pourvoir aux emplois énoncés dans l'annexe III et selon le détail y figurant.

Les postes sont vacants au tableau des effectifs et les crédits nécessaires sont inscrits au budget.

#### **IV. LES CONTRATS EN COURS**

Je vous propose de réexaminer certains contrats actuellement en cours selon les précisions figurant à l'annexe IV ci-jointe.

Les crédits nécessaires sont inscrits au budget.

#### **V. LE RAPPORT ANNUEL SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES AU TITRE DE L'ANNEE 2010**

L'article L.323-2 du Code du travail assujettit les collectivités territoriales et leurs établissements publics, autres qu'industriels et commerciaux, qui occupent au moins vingt agents à temps plein ou leur équivalent à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif global de leurs agents rémunérés au 1<sup>er</sup> janvier de l'année écoulée.

Un rapport sur l'application de ces dispositions doit être obligatoirement présenté chaque année au CTP, ainsi qu'au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT).

Après avis du CTP, le rapport précité doit être présenté à l'assemblée délibérante en application de l'article 35 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Aussi, vous trouverez pour votre information ledit rapport portant sur l'année 2010, en annexe V. Ce rapport a été soumis pour avis au CTP de l'administration départementale, le 17 octobre 2011.

#### **VI. LE REGIME DEROGATOIRE DU TEMPS DE TRAVAIL DE L'ASE**

Par délibération du 23 octobre 2009, vous avez adopté un régime dérogatoire de temps de travail pour les correspondants en établissements du service de l'aide sociale à l'Enfance permettant de tenir compte des contraintes horaires et déplacements liés à leur mission.

Les travailleurs sociaux spécialisés dans les placements d'urgence ainsi que le conseiller technique du Pôle Etablissements de ce service ne peuvent bénéficier à ce jour de ce dispositif dérogatoire, alors que leurs missions les conduisent également à travailler de manière régulière au-delà des plages horaires fixées au règlement du temps de travail de droit commun. En effet, fréquemment les placements d'urgence sont finalisés après 21 heures.

Par conséquent, je vous propose d'étendre le régime dérogatoire adopté le 23 octobre 2009, joint en annexe VI du présent rapport, aux travailleurs sociaux spécialisés en placement d'urgence et au conseiller technique du Pôle Etablissement.

Cette extension a été soumise à l'avis du CTP réuni le 17 octobre 2011.

En conclusion, je vous propose :

- d'inscrire au budget primitif 2012 des ressources humaines :
  - 93 210 000 € au titre des dépenses de fonctionnement ;
  - 1 987 620 € au titre des recettes de fonctionnement ;
- de voter les subventions suivantes, incluses dans les dépenses de fonctionnement précitées :
  - 952 130 € pour l'ASPAD 68 ;
  - 150 000 € pour la Caisse Départementale de Retraites ;
  - 321 900 € pour les mutuelles constituées entre fonctionnaires auxquelles adhère le personnel départemental (dont 6 900 € pour la MDPH) ;
- d'approuver le tableau des effectifs proposé en annexe II ;
- d'autoriser, en cas d'échec de la procédure de recrutement statutaire, le recrutement d'agents non titulaires :
  - sur la base de l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 pour un (1) emploi d'infirmier territorial de classe normale ;
  - sur la base des 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> alinéa de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, au vu des besoins des services, pour les emplois mentionnés dans l'annexe III du rapport ;
- d'autoriser la révision de certains contrats actuellement en cours, conformément au tableau en annexe IV ;
- de prendre acte du rapport 2010 relatif aux conditions d'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au Département du Haut-Rhin, présenté en annexe V du rapport ;
- d'étendre le régime dérogatoire du temps de travail applicable au sein du service de l'Aide Sociale à l'Enfance aux correspondants en établissement, présenté en annexe VI, aux travailleurs sociaux spécialisés dans les placements d'urgence ainsi qu'au conseiller technique du Pôle Etablissements.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.



Charles BUTTNER

Ventilation des crédits 2012 par nature  
Annexe 1

Nature des dépenses de fonctionnement	BP 2011	BP 2012	Evolution BP 2012/ BP 2011	
		TOTAL	Montant	%
Prestations sociales	149 600,00 €	149 600,00 €	0,00 €	0,00%
Tickets restaurant	1 822 900,00 €	1 820 000,00 €	-2 900,00 €	-0,16%
Subvention ASPAD68	952 130,00 €	952 130,00 €	0,00 €	0,00%
Subvention Caisse départementale des retraites	160 000,00 €	150 000,00 €	-10 000,00 €	-6,25%
Subventions Mutuelles	314 100,00 €	315 000,00 €	900,00 €	0,29%
Rémunérations et charges de personnel	86 657 338,00 €	87 621 833,00 €	964 495,00 €	1,11%
Formation professionnelle	821 100,00 €	671 100,00 €	-150 000,00 €	-18,27%
Frais de déplacement du personnel	823 900,00 €	724 000,00 €	-99 900,00 €	-12,13%
Intervenants - Prestataires extérieurs - divers	142 400,00 €	100 000,00 €	-42 400,00 €	-29,78%
Communication interne	50 000,00 €	30 000,00 €	-20 000,00 €	-40,00%
Fonct. des groupes d'élus - Dépenses de personnel	314 092,00 €	313 737,00 €	-355,00 €	-0,11%
Médecine du travail Honoraires médicaux et frais paramédicaux	227 340,00 €	277 500,00 €	50 160,00 €	22,06%
Dépenses MDPH hors rémunérations et charges de personnel	85 100,00 €	85 100,00 €	0,00 €	0,00%
<b>TOTAL DEPENSES</b>	<b>92 520 000,00 €</b>	<b>93 210 000,00 €</b>	<b>690 000,00 €</b>	<b>0,75%</b>

Nature des recettes de fonctionnement	BP 2011	BP 2012	Evolution BP 2012/ BP 2011	
		TOTAL	Montant	%
Remboursement sur charges de sécurité sociale et de prévoyance	114 700,00 €	146 000,00 €	31 300,00 €	27,29%
Remboursements de traitements	631 147,00 €	627 282,00 €	-3 865,00 €	-0,61%
Reversement de la part salariale Tickets restaurant	929 400,00 €	929 500,00 €	100,00 €	0,01%
Recettes MDPH	223 753,00 €	257 373,00 €	33 620,00 €	15,03%
Participation Région (acte II décentralisation)	0,00 €	27 465,00 €	27 465,00 €	
<b>TOTAL RECETTES</b>	<b>1 899 000,00 €</b>	<b>1 987 620,00 €</b>	<b>88 620,00 €</b>	<b>4,67%</b>

**ANNEXE V**

**RAPPORT**

sur l'obligation d'emploi des travailleurs  
handicapés au titre de l'année 2010

12/09/2011

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées, fixe à 6% le taux d'emploi des personnes handicapées.

Le non respect de cette obligation conduit au versement d'une cotisation annuelle auprès du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), calculée sur la base du nombre de bénéficiaires manquants au titre de l'obligation d'emploi.

Toutefois, cette contribution peut être minorée partiellement dès lors que l'employeur consent à des dépenses relatives à la prise en compte du handicap.

Pour ce faire, dans l'optique de diminuer cette participation mais aussi de favoriser le maintien dans l'emploi des agents handicapés au sein de la Collectivité, la Direction des Ressources Humaines a mis en œuvre différentes mesures :

- **l'aménagement et l'adaptation des postes de travail** : concerne les agents dont l'état de santé nécessite une adaptation temporaire ou définitive de leur environnement de travail (adaptation du poste de travail, aménagement horaires, meilleure répartition des tâches, etc....)
- **la prise en charge financière** des aides techniques (par le biais du FIPHFP) et humaines permettant de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (prothèses, orthèses, bilan de compétence, etc....)
- **l'accompagnement des agents nécessitant un reclassement professionnel** : la personne ne peut plus exercer sur son poste, elle est reconnue inapte à la pratique de ses missions, et sollicite (via le Comité Médical) un reclassement.

Dans ce cadre, la Direction des Ressources Humaines propose la mise en oeuvre d'un Diagnostic d'Orientation Professionnel (DOP), en collaboration avec des prestataires extérieurs (type AFPA, Cap Emploi, Centre de Réadaptation, etc....) qui réalisent pour la DRH des DOP permettant une orientation de l'agent vers un autre métier de la Collectivité.

### 1. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi:

Suite à un recensement annuel, **l'effectif total des bénéficiaires éligibles à l'obligation d'emploi, rémunérés au 1<sup>er</sup> janvier 2010 était de 70 personnes.**

Compte tenu d'un travail plus fin d'identification vis-à-vis de cette déclaration à l'employeur par les agents, ce chiffre devrait augmenter au cours des années à venir (en 2009, 63 personnes étaient recensées, toutes catégories confondues).

<b>Bénéficiaires de l'obligation d'emploi</b>	<b>Nombre au 1<sup>er</sup> janvier 2010</b>
Travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées - ex COTOREP)	61
Victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente	1
Titulaires d'une pension d'invalidité (si la capacité de travail ou de gain est réduite de 2/3)	1
Anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité	/
Veuves de guerre, orphelins de guerre, les mères de militaire décédé, les femmes d'invalides internés	/
Agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité à la suite d'un accident de travail ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % ou d'une maladie professionnelle	2
Agents reclassés en cours de carrière pour inaptitude physique	2
Titulaires d'un emploi réservé	/
Titulaires de la carte d'invalidité <u>(nouvelle catégorie depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2006)</u>	3
Titulaires de l'allocation aux adultes handicapés	/

## 2. Les dépenses déductibles

Nature de la dépense	Montant en 2010
1. Les contrats de fourniture de sous-traitance ou prestations de service avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aides par le travail	412 777 €
2. Les mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique, ou pour accueillir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées	15 346 €
3. Les dépenses d'aménagement des postes de travail pour maintenir dans leur emploi des agents reconnus inaptes dans les conditions réglementaires applicables	/

Les dépenses ci-dessus sont prises en compte dans le calcul du taux d'emploi des 6 % des travailleurs handicapés.

A ce jour, ce taux se situe à 3,94 % en tenant compte des dépenses déductibles sur l'année 2010.

Cette somme est convertie en ETP et correspond à 26,4 ETP soit un total de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 96,4, au lieu de 146.

Sur la base de ce taux, **la contribution au titre de l'année écoulée s'est élevée à 263 740 €.**

## 3. Synthèse

Effectif total rémunéré au 1 <sup>er</sup> janvier 2010	Obligation d'emploi de personnes handicapées	Nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (y compris les dépenses déductibles)	Déficit en nombre de postes
2 445	146	96,4 soit un taux d'emploi de 3,94 %	49,6

**ANNEXE VI**

**ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL  
DISPOSITIF DEROGATOIRE  
Correspondants en établissements du Service de  
l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE)**

26/10/2009

Les correspondants en établissement sont régulièrement amenés à effectuer des déplacements hors département, dans le cadre de placements de jeunes en grande difficulté.

Ces déplacements génèrent une amplitude de travail importante ainsi que des nuits passées hors du domicile familial.

Les modalités particulières d'intervention des correspondants en établissement du service de l'Aide Sociale à l'Enfance justifient la mise en place d'un régime d'organisation du travail dérogatoire aux dispositions applicables au personnel départemental.

La note de service n° 38/08 sur le temps de travail dans l'administration départementale du Haut-Rhin ainsi que d'éventuelles notes complémentaires à venir, mises en place pour l'ensemble du personnel départemental, restent le cadre de référence pour tous les points auxquels il n'est pas expressément dérogé ci-dessous.

\*\*\*\*\*

Chaque agent organise sa journée de travail sans que les plages horaires en vigueur pour le personnel départemental ne lui soient opposables.

L'agent établit un emploi du temps hebdomadaire qui précise la répartition de ses 39 heures hebdomadaires (ou moins pour les agents à temps partiel) dans la semaine en faisant apparaître pour chaque jour de la semaine :

- ses heures de début et de fin de travail ;
- ses rendez-vous et déplacements à l'extérieur ;
- ses temps de présence au bureau.

L'emploi du temps hebdomadaire de l'agent est déposé au plus tard le lundi midi auprès de son responsable hiérarchique.

Les heures supplémentaires effectuées peuvent être reportées en fin de mois sur le mois suivant, dans la limite de 6 heures.

Les déplacements hors département accomplis en dehors de l'horaire collectif du service et qui sont réguliers et nécessaires à l'exercice des fonctions des correspondants en établissements sont soumis aux modalités de compensation horaire suivantes :

- 1 journée de repos compensateur pour 10 à 15 déplacements par an ;
- 2 journées de repos compensateur pour plus de 15 déplacements par an.

Ces modalités de compensation sont exclusives de toute autre forme de compensation horaire ou financière.

Le principe est qu'une mission équivaut à 1 déplacement. Un assouplissement est possible si la mission s'étend sur 2 jours minimum : le jour de départ et le jour de retour de mission pourront être décomptés comme équivalent à un déplacement chacun, lorsqu'ils sont accomplis en dehors de l'horaire collectif du service.

**ANNEXE III**

DENOMINATION DE LA FONCTION	NATURE DES FONCTIONS	NIVEAU DE FORMATION	NIVEAU DE REMUNERATION INDICIAIRE SUR LA BASE DE L'EMPLOI OUVERT
<p>QUATRE INTERVENANTS SOCIAUX</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise en charge de personnes en situation vulnérable (victimes de violences conjugales et/ou familiales, mineurs ou jeunes adultes victimes ou mis en cause, personnes en situation de détresse) auprès des commissariats et des groupements de gendarmerie du Haut-Rhin,</li> <li>- Information, orientation des usagers vers les interlocuteurs compétents, prise en charge immédiate des situations les plus lourdes,</li> <li>- Assurer le relais de la prise en charge de la personne fragilisée ou de la victime auprès d'intervenants spécialisés et de tous les partenaires (Service social généraliste, ASE, services d'aides aux victimes, acteurs judiciaires, services hospitaliers, etc)</li> </ul>	<p>Bac + 3, diplôme d'Etat d'assistant de service social ou diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé ou diplôme d'Etat de conseiller en économie familiale et sociale</p>	<p>Référence au niveau de rémunération des grades d'assistant territorial socio-éducatif à assistant territorial socio-éducatif principal (entre IB : 322 - IM : 308 et IB : 638 - IM : 534)</p>

ANNEXE III

DENOMINATION DE LA FONCTION	NATURE DES FONCTIONS	NIVEAU DE FORMATION	NIVEAU DE REMUNERATION INDICIAIRE SUR LA BASE DE L'EMPLOI OUVERT
UN INSPECTEUR DE GESTION ET DE TARIFICATION	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etudier les budgets de fonctionnement annuels de services et d'établissements médico-sociaux afin de déterminer un prix de journée ou le montant d'une dotation départementale,</li> <li>- Analyser les comptes administratifs annuels et assurer la détermination et l'affectation des résultats,</li> <li>- Effectuer un travail de partenariat avec les directeurs d'établissements dans le cadre de la négociation budgétaire et des conventions tripartites à conclure avec les Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EPIHAD),</li> <li>- Mettre à jour divers indicateurs et outils de pilotage interne</li> </ul>	Bac + 2, formation en comptabilité	Référence au niveau de rémunération des grades d'attaché territorial à attaché territorial principal (entre IB : 379 - IM : 349 et IB : 966 - IM : 783)
UN GESTIONNAIRE DE CAS POUR LA MAISON DE L'AUTONOMIE ET DE L'INTEGRATION DES MALADES D'ALZHEIMER	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser à domicile une évaluation exhaustive des besoins sanitaires et sociaux de la personne, confirmant ou infirmant la nécessité de l'accompagnement,</li> <li>- Assurer un rôle de coordination pour la personne en perte d'autonomie et auprès des différents intervenants impliqués, Proposer un plan d'aide adapté à la personne,</li> <li>- Effectuer les démarches pour l'accessibilité de la personne à ces services,</li> <li>- Assurer un suivi de la réalisation des services planifiés,</li> <li>- Assurer une révision périodique du plan de services individualisé,</li> <li>- Prévenir, repérer et traiter les situations de maltraitance,</li> <li>- Assurer le soutien de la famille et des proches dans la prise en compte de la personne âgée</li> </ul>	Bac + 5, formation en psychologie clinique et pathologique	Référence au niveau de rémunération du grade de psychologue territorial de classe normale (entre IB : 379 - IM : 349 et IB : 801 - IM : 658)

**NB :** Aux rémunérations découlant des indices indiqués ci-dessus, il convient d'ajouter l'indemnité de difficulté administrative, les primes versées au titre du régime indemnitaire mis en place par la délibération n° 2004/I-503/I modifiée du Conseil Général du 5 décembre 2003 ainsi que la prime annuelle et le cas échéant l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Le niveau de rémunération retenu sera fonction de la formation et de l'expérience professionnelle du candidat retenu.

**ANNEXE IV**

DATE DE RECRUT.	DATE DE RENOUEVEL.	DENOMINATION DE LA FONCTION	JUSTIFICATION DE LA SPECIFICITE DE L'EMPLOI	TRAITEMENT ACTUEL EN INDICE BRUT ET MAJORE (HORS PRIME ANNUELLE ET REGIME INDEMNITAIRE) ET POSTE OCCUPE	NIVEAU DE REMUNERATION SUR LA BASE DE L'EMPLOI OCCUPE	DATE DE FIN DE CONTRAT
27/07/05	-	DIRECTEUR DES MOYENS GENERAUX	COMPETENCES SPECIFIQUES LIEES AU POSTE NOTAMMENT EN MATIERE D'INGENIERIE DU BATIMENT, D'ASSISTANCE A MAITRISE D'OUVRAGE ET DE GESTION PATRIMONIAL, COMPETENCES COMPLETEES PAR LA NECESSAIRE CONNAISSANCE DU PATRIMOINE DEPARTEMENTAL	INGENIEUR EN CHIEF DE CLASSE NORMAL 10EME ECHELON IB : 966 IM : 783	CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX (ENTRE IB : 379 - IM : 349 ET IB : HEB3)	CDI
22/11/05	-	ADJOINT AU DIRECTEUR DE LA COMMUNICATION EXTERNE	COMPETENCE SPECIFIQUE DES MISSIONS LIEES AU POSTE, NOTAMMENT EN MATIERE DE MAITRISE DES TECHNIQUES PROFESSIONNELLES DES METIERS DE LA COMMUNICATION ET DU JOURNALISME	ATTACHE PRINCIPAL 8EME ECHELON IB : 864 IM : 706	CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX (ENTRE IB : 379 - IM : 349 ET IB : 985 - IM : 798)	CDI
01/01/06	-	CHARGE DE MISSION COMMUNICATION	COMPETENCES SPECIFIQUES DES MISSIONS LIEES AU POSTE, NOTAMMENT EN MATIERE DE CONCEPTION DU MAGAZINE HAUTE-ALSACE ET LA REALISATION DE FILMS VIDEO, DE DOCUMENTAIRES POUR LA TELEVISION AINSI QUE D'OUVRAGES CONCERNANT PRINCIPALEMENT L'ENVIRONNEMENT	ATTACHE PRINCIPAL 7EME ECHELON IB : 821 IM : 673	GRADE D'ATTACHE TERRITORIAL A ATTACHE TERRITORIAL PRINCIPAL (ENTRE IB : 379 - IM : 349 ET IB : 966 - IM : 783)	CDI
01/01/06	-	COORDINATRICE DES EQUIPES PLURIDISCIPLINAIRES D'EVALUATION DU HANDICAP	CONTRAT MIS EN PLACE DANS LE CADRE DU TRANSFERT OBLIGATOIRE D'UNE ACTIVITE EXERCEE PAR UN ORGANISME PRIVE (SVA) VERS LE CONSEIL GENERAL DU HAUT-RHIN EN APPLICATION DE L'ARTICLE 20 DE LA LOI DU 26 JUILLET 2005.	ATTACHE 10EME ECHELON IB : 703 IM : 584	GRADE D'ATTACHE TERRITORIAL A ATTACHE TERRITORIAL PRINCIPAL (ENTRE IB : 379 - IM : 349 ET IB : 966 - IM : 783)	CDI
01/01/09	-	CHARGE DE MISSION INSERTION	IL S'AGIT D'UN CONTRAT MIS EN PLACE DANS LE CADRE DU TRANSFERT DEFINITIF DE LA DIRECTION DEPARTEMENTALE DES AFFAIRES SANITAIRES ET SOCIALES DU HAUT-RHIN, SERVICE DECONCENTRE DU MINISTERE DU TRAVAIL	REDACTEUR 6EME ECHELON IB : 514 IM : 442	CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX (ENTRE IB : 306 - IM : 298 ET IB : 612 - IM : 514)	CDI

## Proposition de mise à jour des effectifs théoriques

Tableau des effectifs  
CG Décembre 2011

ANNEXE II

### EMPLOIS PERMANENTS

ETAT DES EFFECTIFS PERMANENTS	
Postes théoriques ouverts	2 649
<i>Dont postes occupés selon détail ci-dessous</i>	<i>2 191</i>
Titulaires	1 976
Non titulaires	185
Personnel technique et d'entretien	30
<b><i>Dont postes non pourvus</i></b>	<b><i>458</i></b>

NOUVELLE SITUATION	
Postes théoriques ouverts	2 473
Dont :	
Postes occupés	2 191
Postes non pourvus	282
Ajustement des postes non pourvus	-176

### EMPLOIS NON PERMANENTS

ETAT DES EFFECTIFS NON PERMANENTS	
Postes théoriques ouverts	160
Dont postes occupés	18
Dont postes non pourvus	142

NOUVELLE SITUATION	
Postes théoriques ouverts	135
Dont :	
Postes occupés	18
Postes non pourvus	117
Ajustement des postes non pourvus	-25

\* pour un besoin donné, plusieurs emplois d'un même cadre d'emplois peuvent être créés afin de permettre au moment du recrutement la prise en compte de la qualification et de l'expérience professionnelle du candidat retenu

**IMPORTANT : les postes théoriques n'ont pour seul objectif que de permettre un éventuel recrutement dans un grade donné** après décision du Président du Conseil Général

**PROPOSITION DE MISE A JOUR DES EFFECTIFS THEORIQUES**

**POSTES PERMANENTS**

**PROPOSITION DE MISE A JOUR DES EFFECTIFS THEORIQUES (CTP)**

GRADE	FILIERE ADMINISTRATIVE							Nouvel effectif
	Effectif théorique	Postes occupés		Postes vacants	Proposition d'ajustement	Ensemble	Non Titulaires	
		Fonctionnaires	Titulaires					
<b>CATEGORIE A</b>								
Directeur Général des Services	1	1	0	1	0			1
Directeur Général Adjoint	3	2	1	3	0			3
Directeur d'ets sanitaire, sociale et médico-social de classe normale (FP Hospitalité)	1	1	0	1	0			1
Administrateur hors classe	4	1	1	2	2			4
Administrateur	4	0	0	0	4			4
Directeur territorial	23	14	4	18	5			22
Attaché principal	53	40	5	45	8			53
Attaché territorial	128	83	27	110	18			121
Attaché territorial TNC 28 H / semaine	1	0	1	1	0			1
Coordinatrice non titulaire	1	0	1	1	0			1
<b>SOUS TOTAL</b>	<b>219</b>	<b>142</b>	<b>40</b>	<b>182</b>	<b>37</b>			<b>211</b>
<b>CATEGORIE B</b>								
Rédacteur chef	48	39	0	39	9			44
Rédacteur principal	47	34	0	34	13			38
Rédacteur	122	108	1	109	13			117
<b>SOUS TOTAL B</b>	<b>217</b>	<b>181</b>	<b>1</b>	<b>182</b>	<b>35</b>			<b>199</b>
<b>CATEGORIE C</b>								
Adjoint administratif principal de 1ère classe	33	24	0	24	9			27
Adjoint administratif principal de 2ème classe	76	56	0	56	20			62
Adjoint administratif de 1ère classe	128	111	1	112	16			126
Adjoint administratif de 1ère classe TNC 17,5 H / Semaine	1	0	1	1	0			1
Adjoint administratif de 1ère classe TNC 28 H / Semaine	1	0	1	1	0			1
Adjoint administratif de 2ème classe	175	146	0	146	29			147
Adjoint administratif de 2ème classe TNC 17,5 H / semaine	10	8	2	10	0			10
Adjoint administratif de 2ème classe TNC 10 h / semaine	2	0	2	2	0			2
Adjoint administratif de 2ème classe TNC 16 h / semaine	1	1	0	1	0			1
Adjoint administratif de 2ème classe TNC 21 h / semaine	1	1	0	1	0			1
Secrétaire de droit public Non Titulaire en CDI	1	0	1	1	0			1
<b>SOUS TOTAL C</b>	<b>429</b>	<b>347</b>	<b>8</b>	<b>355</b>	<b>74</b>			<b>379</b>
<b>TOTAL FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>865</b>	<b>670</b>	<b>49</b>	<b>719</b>	<b>146</b>			<b>789</b>

**PROPOSITION DE MISE A JOUR DES EFFECTIFS THEORIQUES (CIP)**

FILIERE TECHNIQUE									
GRADE	Effectif théorique	Postes occupés			Ensemble	Postes vacants	Proposition d'ajustement	Nouvel effectif	
		Fonctionnaires	Non Titulaires						
<b>CATEGORIE A</b>									
Ingénieur en chef de classe exceptionnelle	2	2	0	2	0	0	2		
Ingénieur en chef de classe normale	12	8	2	10	2	2	12		
Ingénieur principal	40	32	2	34	6	-3	37		
Ingénieur	51	33	10	43	8	-2	49		
<b>SOUS TOTAL A</b>	<b>105</b>	<b>75</b>	<b>14</b>	<b>89</b>	<b>16</b>	<b>-5</b>	<b>100</b>		
<b>CATEGORIE B</b>									
Technicien principal 1ère cl	33	27	2	29	4	-2	31		
Technicien principal 2ème cl	45	28	7	35	10	-7	38		
Technicien territorial	17	13	0	13	4	-2	15		
<b>SOUS TOTAL B</b>	<b>95</b>	<b>68</b>	<b>9</b>	<b>77</b>	<b>18</b>	<b>-11</b>	<b>84</b>		
<b>CATEGORIE C</b>									
Agent de maîtrise principal	23	19	0	19	4		23		
Agent de maîtrise	52	48	0	48	4		52		
Adjoint technique principal de 1ère classe	5	3	0	3	2		5		
Adjoint technique principal de 2ème classe	42	31	0	31	11	-7	35		
Adjoint technique de 1ère classe	104	93	0	93	11	-4	100		
Adjoint technique de 2ème classe	78	59	0	59	19	-16	62		
Adjoint technique de 2ème classe TNC 20 H / Semaine	1	1	0	1	0		1		
Adjoint technique principal de 1ère classe des établissements d'enseignement	11	8	0	8	3	-1	10		
Adjoint technique principal de 2ème classe des établissements d'enseignement	38	29	0	29	9		38		
Adjoint technique de 1ère classe des établissements d'enseignement	195	155	0	155	40	-5	190		
Adjoint technique de 2ème classe des établissements d'enseignement TNC 17,5 H / semaine	8	4	0	4	4	-2	6		
Adjoint technique de 2ème classe des établissements d'enseignement	361	285	25	310	51	-21	340		
<b>SOUS TOTAL C</b>	<b>918</b>	<b>736</b>	<b>25</b>	<b>760</b>	<b>158</b>	<b>-56</b>	<b>862</b>		
<b>TOTAL FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>1118</b>	<b>878</b>	<b>48</b>	<b>926</b>	<b>192</b>	<b>-72</b>	<b>1046</b>		

**PROPOSITION DE MISE A JOUR DES EFFECTIFS THEORIQUES (CTP)**

FILIERE SPORTIVE							
GRADE	Effectif théorique	Postes occupés			Postes vacants	Proposition d'ajustement	Nouvel effectif
		Fonctionnaires	Non Titulaires	Ensemble			
<b>CATEGORIE B</b>							
Educateur activités physiques et sportives 1ère class	1	1	0	1	0	0	1
<b>SOUS TOTAL B</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL FILIERE SPORTIVE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

**PROPOSITION DE MISE A JOUR DES EFFECTIFS THEORIQUES (CTP)**

GRADE	Effectif théorique	Postes occupés			Ensemble	Postes vacants	Proposition d'ajustement	Nouvel effectif
		Fonctionnaires		Non Titulaires				
		Fonctionnaires	Non Titulaires					
<b>CATEGORIE A</b>								
Médecin hors classe	9	4	0	4	5	-2	7	
Médecin hors Classe TNC 7 H / Semaine	1	0	1	1	0		1	
Médecin de 1ère classe	19	9	4	13	6	-1	18	
Médecin de 1ère classe TNC 17,50 H / semaine	1	1	0	1	0		1	
Médecin de 1ère classe TNC 16,75 H / semaine	2	0	0	0	2		2	
Médecin de 1ère classe TNC 13,50 H / semaine	1	0	0	0	1		1	
Médecin de 1ère classe Temps incomplet 2,75 H / Semaine	2	0	2	2	0		2	
Médecin de 1ère classe Temps incomplet 5,5 H / semaine	1	0	1	1	0		1	
Médecin de 2ème classe	9	2	4	6	3	-1	8	
Médecin de 2ème classe TNC 12 H / semaine	1	0	1	1	0		1	
Médecin de 2ème classe TNC 21 H / semaine	1	0	0	0	1		1	
Sage femme de classe exceptionnelle	8	7	0	7	1		8	
Sage femme de classe supérieure	5	2	0	2	3	-2	3	
Sage femme de classe normale	3	2	0	2	1		3	
Psychologue hors classe	5	4	0	4	1		5	
Psychologue de classe normale	6	5	1	6	0		6	
Cadre de santé	9	7	2	9	0		9	
Puéricultrice cadre supérieur de santé	2	2	0	2	0		2	
Puéricultrice cadre de santé	13	9	0	9	4	-2	11	
Puéricultrice de classe supérieure	24	20	0	20	4	-1	23	
Puéricultrice de classe normale	20	12	0	12	8	-4	16	
<b>SOUS TOTAL A</b>	<b>142</b>	<b>86</b>	<b>16</b>	<b>102</b>	<b>40</b>	<b>-13</b>	<b>129</b>	
<b>CATEGORIE B</b>								
Infirmier de classe supérieure	5	4	0	4	1		5	
Infirmier de classe normale	10	8	0	8	2		10	
<b>SOUS TOTAL B</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	
<b>TOTAL FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>157</b>	<b>98</b>	<b>16</b>	<b>114</b>	<b>43</b>	<b>-13</b>	<b>144</b>	

**PROPOSITION DE MISE A JOUR DES EFFECTIFS THEORIQUES (CTP)**

FILIERE SOCIALE									
GRADE	Effectif théorique	Postes occupés			Postes vacants	Proposition d'ajustement	Nouvel effectif		
		Fonctionnaires	Non Titulaires	Ensemble					
<b>CATEGORIE A</b>									
Conseiller socio-éducatif	29	18	5	23	6		29		
Conseiller socio-éducatif TNC 31,5 H / semaine	1	0	1	1	0		1		
<b>SOUS TOTAL A</b>	<b>30</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>30</b>		
<b>CATEGORIE B</b>									
Assistant socio-éducatif principal	143	126	2	128	15	-1	142		
Assistant socio-éducatif	209	120	59	179	30	-10	199		
Assistant socio-éducatif TNC 17,5 H / semaine	5	0	3	3	2		5		
Assistant socio-éducatif TNC 24,5 H / Semaine	1	0	1	1	0		1		
Assistant socio-éducatif TNC 28 H / Semaine	1	0	1	1	0		1		
Moniteur éducateur	12	10	0	10	2		12		
Réducateur	1	0	0	0	1		1		
Educateur chef de jeunes enfants	3	3	0	3	0		3		
Educateur principal de jeunes enfants	1	0	0	0	1		1		
Educateur de jeunes enfants	4	4	0	4	0		4		
<b>SOUS TOTAL B</b>	<b>380</b>	<b>263</b>	<b>66</b>	<b>329</b>	<b>51</b>	<b>-11</b>	<b>369</b>		
<b>TOTAL FILIERE SOCIALE</b>	<b>410</b>	<b>281</b>	<b>72</b>	<b>353</b>	<b>57</b>	<b>-11</b>	<b>399</b>		
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>									
GRADE	Effectif théorique	Postes occupés			Postes vacants	Proposition d'ajustement	Nouvel effectif		
		Fonctionnaires	Non Titulaires	Ensemble					
<b>CATEGORIE A</b>									
Biolog, Vétér, Pharmac hors cl.	1	1	0	1	0		1		
<b>SOUS TOTAL A</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>		
<b>CATEGORIE B</b>									
Assistant médico-technique de classe supérieure	4	4	0	4	0		4		
Assistant médico-technique de classe normale	2	1	0	1	1		2		
<b>SOUS TOTAL B</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>		
<b>TOTAL FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>7</b>		

**PROPOSITION DE MISE A JOUR DES EFFECTIFS THEORIQUES (CIP)**

FILIERE CULTURELLE									
GRADE	Effectif théorique	Postes occupés			Ensemble	Postes vacants	Proposition d'ajustement	Nouvel effectif	
		Fonctionnaires	Non Titulaires						
<b>CATEGORIE A</b>									
Conservateur Bibl. Chef	1	1	0	1	0		1		
Conservateur bibliothèque	1	1	0	1	0		1		
Attaché Conservat. Patrimoine	5	5	0	5	0		5		
Bibliothécaire Territorial	5	5	0	5	0		5		
<b>SOUS TOTAL A</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>		
<b>CATEGORIE B</b>									
Assist. Qual. Hors Cl Pat&Bib	3	2	0	2	1		3		
Assist. Qual. 1 <sup>è</sup> Cl Cons Pat&Bib	4	2	0	2	2		4		
Assist. Qual. 2 <sup>è</sup> Cl Cons Pat&Bib	8	7	0	7	1		8		
Assist. HC Cons Pat&Bib	6	3	0	3	3		6		
Assist. 1 <sup>è</sup> Cl Cons Pat&Bib	3	1	0	1	2		3		
Assist. 2 <sup>è</sup> Cl Cons Pat&Bib	2	2	0	2	0		2		
<b>SOUS TOTAL B</b>	<b>26</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>26</b>		
<b>CATEGORIE C</b>									
Adjoint pat principal 1 <sup>ère</sup> cl	4	4	0	4	0		4		
Adjoint pat principal 2 <sup>ème</sup> cl	3	1	0	1	2		3		
Adjoint patrimoine 1 <sup>ère</sup> cl	2	1	0	1	1		2		
Adjoint patrimoine 2 <sup>ème</sup> cl	10	7	0	7	3		10		
<b>SOUS TOTAL C</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>19</b>		
<b>TOTAL FILIERE CULTURELLE</b>	<b>57</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>42</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>57</b>		

**PROPOSITION DE MISE A JOUR DES EFFECTIFS THEORIQUES (CTP)**

PERSONNEL NON TITULAIRE	Effectif budgétaire	POSTES OCCUPES			Postes vacants	Proposition d'ajustement	Nouvel effectif
		Fonctionnaires	Non Titulaires	TOTAL			
Personnel technique et d'entretien	34	0	30	30	4	-4	30
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>4</b>	<b>-4</b>	<b>30</b>

**PROPOSITION DE MISE A JOUR DES EFFECTIFS THEORIQUES**

**POSTES NON PERMANENTS**

**PROPOSITION DE MISE A JOUR DES EFFECTIFS THEORIQUES (CIP)**

PERSONNEL NON PERMANENT	Effectif budgétaire	Postes occupés	Postes vacants	Proposition d'ajustement	Nouvel effectif
Apprenti	14	2	12	-6	8
Contrat d'accompagnement à l'emploi	7	0	7	-7	0
Emploi de cabinet	6	2	4		6
Attaché Territorial article 3-2	3	0	3		3
Adjoint administratif de 2ème classe article 3-2	57	3	54		57
Adjoint administratif de 2ème classe TNC 17,5 H / Semaine - article 3-2	1	1	0		1
Ingénieur - Article 3-2	3	0	3		3
Technicien principal 2ème cl article 3-2 (besoin saisonnier)	2	0	2		2
Adjoint technique de 2ème classe des établissements d'enseignement - Article 3-2	30	7	23	-3	27
Adjoint technique de 2ème classe des établissements d'enseignement TNC 17,5 H / semaine - art	10	0	10	-4	6
Chef de cabinet	1	1	0		1
Directeur de Cabinet	1	0	1		1
Adjoint technique de 2ème classe - Article 3-2	25	2	23	-5	20
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>18</b>	<b>142</b>	<b>-25</b>	<b>135</b>

**PROPOSITION DE MISE A JOUR DES EFFECTIFS THEORIQUES**

*Synthèse des réajustements*

Filières	Ajustement postes non pourvus	Nouvel effectif
<b>PERMANENTS</b>		
Administrative	-76	789
Technique	-72	1046
Sportive	0	1
Medico-sociale	-13	144
Sociale	-11	399
Medico-technique	0	7
Culturelle	0	57
Personnel technique et d'entretien	-4	30
<b>TOTAL</b>	<b>-176</b>	<b>2 473</b>
<b>NON PERMANENTS</b>		
Apprenti	-6	8
Contrat d'accompagnement à l'emploi	-7	0
Emploi de cabinet	0	6
Attaché Territorial article 3-2	0	3
Adjoint administratif de 2ème classe article 3-2	0	57
Adjoint administratif de 2ème classe TNC 17,5 H / Semaine - article 3-2	0	1
Ingenieur - Article 3-2	0	3
Technicien principal 2ème cl article 3-2 (besoin saisonnier)	0	2
Adjoint technique de 2ème classe des établissements d'enseignement - Article 3-2	-3	27
Adjoint technique de 2ème classe des établissements d'enseignement TNC 17,5 H / semaine - article 3-2	-4	6
Chef de cabinet	0	1
Directeur de Cabinet	0	1
Adjoint technique de 2ème classe - Article 3-2	5	20
<b>TOTAL</b>	<b>-26</b>	<b>135</b>