



Commission des finances et des affaires générales

- 5 Administration générale

Ressources humaines Personnel départemental - Evolution des dépenses de personnel, des postes et des effectifs

Rapport n° CG/2013/119

Service Chef de file :

Direction des ressources humaines

Service(s) associé(s) :

Direction des finances et de la commande publique / Direction des affaires juridiques

Résumé :

Dans un contexte budgétaire contraint et face à une forte évolution de nos missions, la gestion des ressources humaines du Département doit s'adapter en vue d'un management optimal des compétences et d'une gestion rigoureuse des moyens à disposition. Le budget de la direction des ressources humaines s'élève à 128,9 M€ et représente 15% des dépenses de fonctionnement du Département (860 M€). Il est en augmentation de 1,3 %.

Dans un contexte de fortes contraintes budgétaires, la politique des ressources humaines doit s'appuyer à la fois sur un management accru des compétences et sur une gestion maîtrisée de la masse salariale.

Les ressources existantes sont optimisées par la mise en place et l'utilisation accrue d'outils tels que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les arbitrages systématiques des remplacements sur postes vacants, ou encore l'optimisation des partenariats (avec le CNFPT, le CNAS...).

1) Dépenses de personnel

En l'absence de nouveau transfert de personnel de l'Etat et dans un contexte économique et financier incertain, la prévision budgétaire a été établie sur la base d'un effectif stabilisé. Les efforts conséquents fournis en termes de limitation des dépenses depuis plusieurs années permettent d'absorber une part des évolutions mécaniques du « glissement vieillesse technicité » (GVT) mais la poursuite de l'effort sur la maîtrise des dépenses de personnel s'avère nécessaire.

En effet, au titre des dépenses nouvelles, les charges en matière de personnel intègrent :

1. La prise en compte de nos propres décisions dont le coût s'élève à 606 500€.
 - la poursuite du déploiement du dispositif d'intervention du Département en matière du droit des sols (ADS), à travers le recrutement de 4 agents supplémentaires en 2014. Parmi ces postes, 2 postes ont été créés lors du BP 2013 mais ne seront pourvus que début 2014 et 2 postes supplémentaires seront à pourvoir au second semestre 2014. Les coûts salariaux seront en partie financés grâce aux recettes perçues par la collectivité,
 - la création de 2 postes d'agent technique des collèges pour la rentrée 2014 en raison de l'augmentation des surfaces à entretenir,
 - la création de 2 postes d'adjoint du patrimoine dans le cadre d'un dispositif de partenariat entre le Département et la Communauté de Communes du Canton de Villé pour la médiathèque. Ces postes sont remboursés par la Communauté de communes.

2. La prise en compte des décisions unilatérales de l'Etat dont le coût est estimé à près de 2,2 millions d'euros.
 - l'augmentation des taux de cotisations, notamment de la CNRACL
 - l'impact 2014 de la refonte des grilles de la filière médico-sociale des catégories A et B
 - le coût de la revalorisation de la catégorie C annoncée par le gouvernement.

Ainsi, le crédit global sollicité pour le BP 2014 est de 128 942 070 €, uniquement sur la section de fonctionnement, soit :

- 3 221 770 € sur le chapitre 011 (charges à caractère général)
- 120 514 500 € sur le chapitre 012 (charges de personnel)
- 2 912 000 € sur le chapitre 016 (charges à caractère général et de personnel APA)
- 2 082 800 € sur le chapitre 017 (charges à caractère général et de personnel RSA)
- 211 000 € sur le chapitre 65 (subventions, allocation handicap)

Pour mémoire, les crédits votés au BP 2013 pour la Direction des ressources humaines étaient de 127 277 081 €. Les crédits inscrits au BP 2014 sont donc en augmentation de 1,3 % bruts (pour information, le GVT moyen de la collectivité est de 1,6%). Cette augmentation s'explique aux $\frac{3}{4}$ par les mesures prises par le Gouvernement.

Le vote des crédits fait l'objet d'une délibération distincte.

Les recettes inscrites au BP 2014 sur le budget DRH sont de 3 046 600 €. Il s'agit principalement :

- d'un remboursement de frais de personnel par le Fonds Social Européen dans le cadre de la mise en œuvre du contrat d'insertion des bénéficiaires du RSA ;
- du remboursement de frais de personnel mis à disposition d'autres organismes tels que Régio Pamina ;
- du remboursement des frais de personnel mis à disposition des syndicats au niveau national ;
- du remboursement de charges de personnel par le budget annexe du Vaisseau ;
- du recouvrement de la pension des détachés ;
- des subrogations des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) ;
- de la participation des familles à la colonie de Wangenbourg et des recettes de la maison de vacances ;
- du financement des emplois aidés (CUI-CAE ; contrats d'avenir,...)
- de la subvention versée par l'Agence de l'eau Rhin – Meuse pour la prise en charge d'une partie des frais du personnel des services eau, assainissement et déchets et rivières ;
- de financement de postes ;
- du reversement par la région des crédits de suppléance des ATC ;
- du remboursement des frais de personnel de la MDPH ;
- et enfin de la refacturation aux budgets annexes des dépenses de prestations sociales.

2) Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

a) Définition générale et rappels sur la démarche

La collectivité s'est engagée, en 2007, dans une démarche pragmatique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) qui vise à adapter les ressources humaines aux missions et besoins de la collectivité, aussi bien en termes qualitatifs (adéquation des compétences aux missions, prise en compte des évolutions des politiques publiques, facilitation des parcours de carrière pour les agents) que quantitatifs (postes et effectifs).

Cette démarche, dont la finalité est de valoriser nos ressources humaines et les compétences déployées par les agents, doit répondre à plusieurs enjeux :

- adapter les moyens pour répondre aux besoins des usagers à travers les politiques départementales et s'assurer que les agents disposent des compétences nécessaires à la tenue de leur poste ;
- gérer au mieux les ressources humaines dans un contexte économique plus contraint par une bonne adéquation entre le besoin et les compétences ;
- disposer d'outils de pilotage pour anticiper tous les changements ;
- améliorer la gestion des nouveaux effectifs, métiers et compétences liés aux mouvements de décentralisation et à la territorialisation ;
- prendre en compte les impacts des changements et des évolutions pour les agents en termes de carrière, formation, accompagnement, mobilité...

La GPEC a nécessité la mise en place de certains outils, comme **la nomenclature des métiers**, le **calibrage des métiers** ou le **référentiel de compétences**.

Ces outils sont amenés à évoluer pour s'adapter aux besoins de la collectivité en fonction de l'évolution des missions, des organisations, de la territorialisation...

b) Les modifications proposées dans la nomenclature et le calibrage des métiers :

- Les impacts de l'étude menée dans les centres techniques du conseil général (CTCG)

Parallèlement à l'actualisation du projet du pôle Aménagement du territoire, approuvée par le CTP du 4 octobre 2012, une étude sur l'efficacité et l'efficience des CTCG a été lancée afin d'identifier des marges d'optimisation dans l'organisation de la compétence routière départementale.

Les résultats de cette étude induisent les changements suivants :

- Un repositionnement des chefs d'équipe sur le pilotage des activités et le management des équipes qui se traduit par la revalorisation du métier de chef d'équipe au sein de la collectivité (fonction RI : 6.1) à 140€
 - La création d'un nouveau métier d'« assistant CTCG », sur lequel seront positionnés les chefs d'équipes non encadrants pour assurer des activités techniques à forte valeur ajoutée. Ce métier sera positionné sur une nouvelle fonction 6.2. La fonction 6 sera renommée « management et assistance de proximité ».
- La création de nouveaux métiers :

Il est proposé la création du métier d'« **acheteur public** » au sein de la Direction des Finances et de la Commande Publique (DFCP), en complément du métier déjà existant de « coordinateur des achats » (fonction RI : 4.3)

Il s'agit de reconnaître une expertise en matière de pilotage de la stratégie globale des achats du département et de la démarche interne de négociation dans les marchés publics notamment.

Le calibrage proposé est attaché territorial avec une fonction RI calibré en 4.1.

La création du métier de « **gestionnaire informatique spécialisé** » est également demandée à la place du métier « d'assistant informatique » (fonction RI : 5.3) qui disparaît. Le renforcement des missions d'accompagnement proposées dans le cadre des prestations aux collectivités (calcul de paie, application du code électoral) ainsi que le développement de la technicité plaident en la faveur d'un recalibrage en catégorie B à C confirmé avec un cadre d'emploi cible de technicien. La fonction RI sera relevée en 5.2.

Le besoin d'un métier d'« **assistant de communication** » calibré en B s'avère également nécessaire en complément du métier de chargé de communication calibré en catégorie A. Les missions de ce métier seront essentiellement de la mise en œuvre d'opérations de

communication, de la participation à la création et à l'animation d'outils multimédia. Le calibrage cible proposé est rédacteur territorial avec une fonction RI positionnée en 5.3.

Il est aussi envisagé la création d'un métier de « **secrétaire de documentation** » dont les missions ne se distinguaient plus de celles du métier de secrétaire assistante depuis la restructuration du Service (SRID) en février 2012. Ce métier reste positionné à l'instar du métier de secrétaire assistante (fonction RI : 5.2) et a, pour cadre d'emplois cible, rédacteur avec une ouverture possible à la filière culturelle (assistant de conservation du patrimoine et adjoint du patrimoine).

- La suppression de métiers :

Le métier d' « **assistant informatique** » (fonction RI : 5.3) puisqu'il est remplacé par celui de gestionnaire informatique spécialisé.

Le métier d' « **assistant sport** » (fonction RI : 5.3) sera supprimé à compter du 01/05/2014.

- La création de nouveaux cadres d'emplois et l'évolution de certains grades dans les filières administrative, médico-sociale et sportive suite à la parution de divers décrets :

- Le décret n° 2012-1146 du 11 octobre 2012 modifiant le cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives (création d'un troisième grade)
- Le décret no 2012-1420 du 18 décembre 2012 qui modifie le cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en créant un cadre d'emplois de catégorie A « infirmiers territoriaux en soins généraux »
- Le décret no 2013-262 du 27 mars 2013 qui crée le cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux par fusion des cadres d'emplois de des rééducateurs territoriaux et des assistants territoriaux médico-techniques.
- Le décret no 2013-489 du 10 juin 2013 qui revalorise la carrière des conseillers socio-éducatifs.
- Le décret no 2013-491 du 10 juin 2013 qui revalorise les carrières des assistants territoriaux socio-éducatifs et des éducateurs territoriaux de jeunes enfants.
- Le décret no 2013-738 du 12 août 2013 qui crée un grade d'administrateur général constituant un grade à accès fonctionnel (GRAF) subordonné à l'occupation préalable de certains emplois. Le cadre d'emplois est de ce fait doté de trois grades (administrateur général, administrateur hors classe et administrateur)

La parution de ces décrets induit des changements de cadres d'emplois et de fourchettes de grades cibles pour un certain nombre de métiers. La nomenclature est par conséquent modifiée en fonction de ces nouveaux textes.

- Les autres ajustements

Ils concernent des évolutions mineures, venant le plus souvent préciser les critères de définition des métiers :

- ✓ Changements d'intitulés :
 - Gestionnaire de la garantie d'emprunt devient « gestionnaire des garanties d'emprunt »

- ✓ Reformulation des critères de définition du métier :
 - Documentaliste : « Collecte et acquisitions info-documentaires tous supports, analyse et gestion des abonnements (papier et électronique), traitement intellectuel des fonds : catalogage et indexation, veille, recherche et réalisation de prestations et de produits documentaires, évaluation des besoins et participation à la définition de la politique documentaire, gestion et animation d'espaces documentaires, accueil et formation des usagers ».
 - Contrôleur marchés publics : reformulation de la notion de conseil « conseil auprès des directions offrant une ingénierie aux collectivités territoriales et ajout d'un nouveau critère « animation du réseau des acheteurs ».
 - Coordinateur des achats : ajout de nouveaux critères « mise en œuvre de la stratégie d'achat du département (recensement, mutualisation, transversalité des achats) », « coordination des achats des directions », « assistance et conseil auprès des directions pour la planification et la mise en œuvre des procédures », « amélioration continue des procédures d'instruction ».

- ✓ Changement de fonction RI
 - Photographe : changement de la fonction RI en 5.2 (5.3 auparavant)

- ✓ Ouverture de certains métiers à de nouveaux cadres d'emplois:
 - Documentaliste : ouverture au cadre d'emplois des techniciens territoriaux
 - Chef de projet urbanisme : ouverture au cadre d'emplois des attachés territoriaux
 - Animateur : ouverture au cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques
 - Développeur de projet culturel : ouverture au cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux
 - Chef de projet développement : ouverture au cadre d'emplois des bibliothécaires territoriaux
 - Animateur : ouverture au cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques

- ✓ Sont enfin proposées des modifications en matière de fourchettes de grades :
 - Cuisinier : ouverture de la fourchette cible à adjoint technique des établissements d'enseignement principal de 2^e classe, sans condition de poste.
 - Administrateur SIG : réduction de la fourchette de grades (suppression du grade d'ingénieur en chef de classe normale)

La version modifiée du référentiel des métiers est annexée au présent rapport.

3) Politique de l'emploi du Conseil général du Bas-Rhin

Dans un contexte économique incertain, le rôle du Département en matière d'insertion professionnelle des jeunes est accru.

La collectivité poursuit ainsi sa politique volontariste en matière d'emploi des jeunes et d'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi. La collectivité a ainsi créé 30 postes d'apprentis, 60 postes de CUI-CAE (Contrats Unique d'Insertion-Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi), 50 Services civiques. Il avait par ailleurs été créé 50 CUI de 7 heures hebdomadaires, mais ce dispositif mis en place par l'Etat n'est plus reconduit.

Pour 2014, le Département continuera de s'inscrire dans l'expérimentation des emplois d'avenir. Ces contrats sont destinés aux jeunes âgés de 16 à 25 ans sans emploi et aux personnes handicapées sans emploi de moins de 30 ans, peu diplômées et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. L'Etat prend en charge 75% du SMIC dans le secteur non marchand. Ce dispositif se mettra en place progressivement. Le Département a prévu le recrutement de 30 contrats d'avenir, dont 18 ont été recrutés à ce jour.

4) Modifications n'entraînant pas de changement du nombre de postes

Le Département du Bas-Rhin compte aujourd'hui 3086 postes permanents pourvus par 2819 agents permanents payés (titulaires et contractuels) et 64 agents mis à disposition (au 31/10/2013, cf. l'état des postes et des effectifs annexé au présent rapport).

Pour 2014, le Département ne crée pas de nouveaux postes, il prévoit simplement le financement supplémentaire de postes de manière pérenne ou pour une durée déterminée. Le plus souvent, ces postes bénéficient d'un financement externe qui atténuera la charge portée par le Département.

a) Financement de postes au budget 2014 pour une durée limitée

Pôle Développement des territoires

Laboratoire départemental d'analyses (LDA)

L'enquête relative à la peste porcine classique (PPC)-Trichines a impliqué la création d'une mission temporaire d'une durée de 3 ans qui arrive à échéance. Le coût de cette embauche était intégralement compensé par les recettes d'activités. Cette enquête sera considérablement réduite à partir de janvier 2014 suite à la reprise du statut « indemne pour la maladie PPC » dans le Bas-Rhin. Toutefois les recherches trichines sont maintenues. Le LDA s'implique dans de nombreux projets de contrôles officiels et également dans l'accompagnement des équipes de restauration des collèges, pour une mise en œuvre de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité alimentaire.

C'est pour répondre à cet objectif qu'il est proposé de reconduire la mission temporaire pour une nouvelle durée de 3 ans. Le financement de ce poste (cadre d'emplois des adjoints techniques) sera pris en charge sur le budget annexe du LDA grâce notamment au développement du chiffre d'affaires du secteur recherche et développement auquel se rattache cette mission temporaire.

Pôle Aide à la Personne

Direction de l'Enfance et de la Famille :

Initié par le Conseil Général du Bas-Rhin, le Pass'accompagnement est une action expérimentale visant à l'insertion durable, sociale, professionnelle et résidentielle (accès à un logement de manière pérenne) des jeunes âgés de 18 à 25 ans résidants dans le Bas-Rhin. Son objectif est l'accès à l'autonomie.

La mise en œuvre de ce projet pilote a nécessité en 2012 l'embauche, pour une durée de deux ans, d'un agent pour assurer le secrétariat du dispositif et le suivi administratif et financier des aides accordées. Le coût de cet adjoint administratif territorial était intégralement compensé par des recettes de l'Etat qui finançait ce dispositif expérimental.

Cette expérimentation s'achève et devrait être déployée par la collectivité pour l'année 2014, sur ses fonds propres en mobilisant en particulier la prévention spécialisée.

Il est proposé de renouveler pour un an (cadre d'emplois des adjoints administratifs) cette mission temporaire, dans l'attente de l'étude complémentaire en 2014 sur les moyens à allouer à la pérennisation du dispositif.

b) Financement au budget 2014 de postes budgétaires existants de façon pérenne

Pôle Aide à la Personne

Maison de l'Autonomie

Le service de l'accompagnement et du développement pour l'autonomie

Dans le cadre du rapprochement des services en charge des politiques en faveur des personnes âgées et des personnes en situation de handicap en une Maison de l'Autonomie, il est notamment créé une cellule « ressources » mutualisée en charge de la gestion des recours introduits par les usagers et de l'archivage des dossiers.

Il est ainsi proposé la création de deux postes d'instructeur administratif de 1^{er} niveau en charge des recours (cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux) dont un à temps non complet (17h30 hebdomadaires). Ce poste est créé par transformation d'un poste d'adjoint technique à temps non complet (3H/semaine), en adjoint administratif à temps non complet (17h30/semaine).

Ces créations sont financées par une dotation de l'Etat de 45000€ (30000€ pour un poste d'instructeur administratif à temps plein et 15000€ pour un poste d'instructeur administratif à temps non complet).

Service des Droits et Prestations pour l'Autonomie des Personnes Agées et Handicapées

L'allocation personnalisée d'autonomie (APA), la prestation de compensation du handicap (PCH), l'aide sociale et l'accueil familial sont des prestations règlementaires auxquelles se rattache une obligation de respect des délais d'instruction (2 mois pour l'APA, 4 mois pour la PCH et 4 mois pour l'agrément en accueil familial), ceci dans un contexte d'augmentation constante des demandes et des bénéficiaires.

Afin de faire face à la fin de la convention pour l'évaluation sociale de l'APA qui liait la collectivité à la Mutualité Sociale Agricole (MSA), il est proposé la création de 2 postes (cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs territoriaux) permettant dorénavant de gérer en direct et intégralement cette compétence.

La subvention versée à la MSA recouvrait les frais de 2 travailleurs sociaux. Aussi cette mesure est sans impact budgétaire nouveau.

Direction de l'Insertion et de l'Action Sociale (DIAS) Service Insertion et Lutte contre les Exclusions (SILE)

Dans le cadre de la politique de la lutte contre les fraudes au RSA, et au regard des résultats obtenus par le premier contrôleur du RSA opérationnel depuis le début d'année, il est proposé de créer 2 postes de contrôleurs supplémentaires. Ces deux postes (cadres d'emplois des rédacteurs territoriaux) viennent compléter les deux postes déjà existant. L'équipe de 4 contrôleurs ainsi créée sera amené à effectuer des contrôles sur l'ensemble du Bas-Rhin.

Pôle Aménagement du Territoire

Direction Territoriale d'Aménagement du Territoire

Lors de la DM1 2009, il a été proposé le recrutement de 9 binômes en matière d'instructions de demandes d'autorisations au titre du droit du sol. Il était prévu que les recrutements soient progressifs à compter de 2010 au fur et à mesure des conventions signées avec les communes, cette nouvelle prestation étant désormais payante. Cinq binômes ayant été pourvus, un sixième devient nécessaire en 2014. Les postes existent, mais leur financement

est à prévoir (sur un semestre pour 2014), sachant que les coûts salariaux devraient être en partie compensés par les recettes.

Pôle Epanouissement de la Personne

Direction des collèges et de l'éducation

Au vu de l'accroissement de la superficie de certains collèges, de la nécessité de renforcer l'équipe de titulaires remplaçants et de stabiliser les effectifs permanents qui fonctionnent aujourd'hui avec plusieurs agents au statut précaire (contrats aidés, compléments de temps partiels...), de l'augmentation du nombre d'élèves attendue dans les prochaines années, il est proposé le financement de 2 postes supplémentaires d'adjoints techniques des établissements d'enseignement pour 2014 (à partir de septembre).

Bibliothèque départementale du Bas-Rhin (BDBR)

L'offre de lecture publique à Villé repose sur deux missions conjuguées au sein du relais de la BDBR : services directs à la population de la vallée, animation et tête d'un réseau de bibliothèques dans le sud du département.

Le Département du Bas-Rhin et la Communauté des Communes du Canton de Villé (CCCV) ont décidé d'être partenaires de façon pérenne dans la mise en œuvre de ce service. C'est dans ce cadre que la collectivité crée deux postes (cadre d'emplois des adjoints du patrimoine et cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine) qui seront intégralement remboursés, dans le cadre d'une convention de mise à disposition, par la CCCV.

c) Transformation de postes suite aux promotions, concours et recrutements

La transformation d'un certain nombre d'emplois est nécessaire suite à la promotion ou à la nomination d'agents à des grades supérieurs et suite au recrutement (dans le cadre de remplacement d'agents et en s'appuyant sur le calibrage des métiers), dans des cadres d'emplois différents de ceux détenus précédemment. Ces transformations de cadres d'emplois se font par le jeu de créations d'une part, et de suppressions d'autre part, sans aucun effet sur le nombre total de postes.

Au titre de la présente délibération, il s'agit de proposer les modifications d'emplois suivantes au titre de l'année 2014 :

Créations d'emplois permanents suite aux promotions, concours et recrutements

- Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux : 8
- Cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine : 1
- Cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine : 1
- Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux : 1
- Cadre d'emplois des adjoints administratif : 1 (TNC 17h30 hebdomadaires)

Suppressions d'emplois permanents suite aux promotions, concours et recrutements

- Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux : 1
- Cadre d'emplois des attachés territoriaux : 3
- Cadre d'emplois des techniciens territoriaux : 1
- Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux : 5
- Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignements : 1
- Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux : 1 (TNC 3h hebdomadaires)

5) Etat des effectifs

Il convient par ailleurs de mettre à jour le tableau des postes budgétaires annexé au budget après y avoir intégré les modifications proposées ci-dessus.

La situation des effectifs est présentée en annexe à la présente délibération.

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

Sur proposition de la commission des finances et des affaires générales et après avis du CTP du 5 décembre 2013, le Conseil Général :

1. valide les modifications du référentiel des métiers et le calibrage associé annexés au présent rapport

2. décide le financement pour une durée limitée des postes suivants :

- 1 adjoint technique pour 3 ans (PDT/LDA)*
- 1 adjoint administratif pour une durée de 1 an (PAP/DEF)*

3. décide le financement pérenne des postes suivants :

- 3 adjoints administratifs territoriaux (PAP/MDA et PAT/DTAT)*
- 2 assistants socio-éducatifs territoriaux (PAP/MDA)*
- 2 rédacteurs territoriaux (PAP/MDA)*
- 1 technicien territorial (PAT/DTAT)*
- 2 adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement (PEP/DCE)*
- 1 assistant territorial de conservation du patrimoine (PEP/BDBR)*
- 1 adjoint territorial du patrimoine (PEP/BDBR)*

4. Décide dans le cadre des transformations de postes, de la création et de la suppression des postes permanents suivants :

Créations d'emplois permanents

- Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux : 8*
- Cadre d'emplois des assistants territoriaux de conservation du patrimoine : 1*
- Cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine : 1*
- Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux : 1*
- Cadre d'emplois des adjoints administratif : 1 (TNC 17h30 hebdomadaires)*

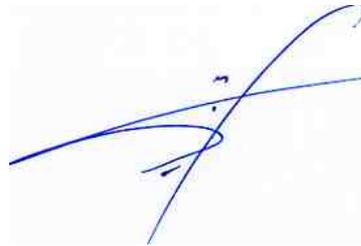
Suppressions d'emplois permanents

- Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux : 1*
- Cadre d'emplois des attachés territoriaux : 3*
- Cadre d'emplois des techniciens territoriaux : 1*
- Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux : 5*
- Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignements : 1*
- Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux : 1 (TNC 3h hebdomadaires)*

5. Approuve le nouvel état des postes et des effectifs reprenant l'ensemble de ces éléments et joint en annexe à la présente délibération.

Strasbourg, le 18/11/13

Le Président,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several fluid, overlapping strokes. The signature is positioned above the name 'Guy-Dominique KENNEL'.

Guy-Dominique KENNEL