

**COLLECTIVITE DE CORSE**

**RAPPORT  
N° 2023/E5/205**

# **ASSEMBLEE DE CORSE**

**5 EME SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2023**

**REUNION DES 27 ET 28 JUILLET 2023**

**RAPPORT DE MONSIEUR  
LE PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE**

**MUDIFICA DI U TAVULELLU DI L'EFFETTIVI DI A  
CULLETTIVITÀ DI CORSICA**

**MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS DE LA  
COLLECTIVITÉ DE CORSE**

COMMISSION(S) COMPETENTE(S) : Commission des Finances et de la Fiscalité

## RAPPORT DU PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

Lors de sa session du 03 juin 2022, votre Assemblée, par voie de délibération n° 22/082 AC a pris acte du rapport d'information relatif à la méthodologie de gestion du tableau des effectifs de la Collectivité de Corse.

Ce rapport d'information avait pour objet de :

- Présenter le mode de gestion actuel du tableau des effectifs de 2018 à 2022, hérité de la fusion en date du 1<sup>er</sup> janvier 2018 et des contraintes techniques inhérentes à celle-ci ;
- Donner une photographie des postes budgétaires et de travail pourvus au 31 décembre 2021 par DGA et par direction d'affectation ;
- Présenter les axes autour desquels se construit la nouvelle méthodologie de gestion à laquelle travaille le pôle RH de la Collectivité de Corse.

Dans le cadre des débats de l'Assemblée de Corse ayant suivi la présentation de ce rapport d'information, le Conseil exécutif de Corse a eu l'occasion de réexpliquer ce que sont les objectifs poursuivis dans le cadre de l'élaboration de cette nouvelle méthodologie de gestion des effectifs :

- Répertoire l'ensemble des postes de travail existants et les corréler aux postes budgétaires ;
- Supprimer les postes budgétaires créés au fil des années et non pourvus, ne correspondant plus à des besoins prioritaires de la Collectivité de Corse ;
- Répertoire, au niveau de chaque DGA, les besoins de création de poste à court et moyen terme, en intégrant une GPEC interne et transversale à la Collectivité de Corse ;
- Disposer ainsi d'un Référentiel En Organisation (REO) et d'un outil de gestion des effectifs consolidé ;
- Construire une trajectoire annuelle et pluriannuelle de recrutement par DGA et au niveau global, avec définition d'effectifs cible, et en intégrant les contraintes et disponibilités budgétaires ;
- Soumettre cette trajectoire à l'approbation et au contrôle de l'Assemblée de Corse, à travers la validation par celle-ci du référentiel initial, une délibération cadre à l'entame de chaque exercice budgétaire, et une restitution de l'application de la délibération-cadre en cours d'exercice budgétaire.

En accord avec le Directeur général des services et la DGA Ressources Humaines, il avait été envisagé, lors du débat de juin 2022, une présentation de cette nouvelle méthode, et de la délibération-cadre actant sa mise en œuvre, lors la session du mois de juillet 2023.

Cependant, les aléas inhérents à la vie interne de l'administration de la Collectivité de Corse et notamment l'annulation des élections professionnelles par la Tribunal Administratif par décision en date du 27 juin 2023 sont venus contrarier ce calendrier prévisionnel.

En effet, la décision juridictionnelle précitée et son caractère exécutoire ont eu pour conséquence d'annuler l'existence juridique du CST.

Or, le CST doit être obligatoirement consulté pour avis sur la délibération-cadre précitée, et la nouvelle méthode de gestion des effectifs envisagée.

Dans l'attente de la désignation des nouvelles instances paritaires, et de la poursuite de la procédure, il n'en reste pas moins indispensable de procéder à une modification du tableau des effectifs, notamment pour répondre à des besoins urgents et dans un certain nombre de secteurs d'activités et directions.

Aux fins que votre Assemblée puisse, en l'état de la situation décrite ci-dessus, délibérer en disposant d'un maximum de visibilité sur les évolutions proposées, le présent rapport développe dans un premier temps, un rappel détaillé de la méthodologie actuelle et une présentation argumentée des opérations proposées.

Ainsi, le tableau des effectifs reste géré selon la méthodologie actuelle, soit la gestion différenciée entre les postes budgétaires et les postes de travail.

Cela implique donc, que lorsqu'un besoin en interne est publié et afin de pouvoir positionner un agent titulaire déjà présent dans nos effectifs sur ce nouveau poste, il est nécessaire de réaffecter son poste budgétaire pour le financement du nouveau poste de travail. Aussi, les postes de travail laissés vacants à la suite d'une mobilité interne, et qui font l'objet d'un appel à candidatures pour pourvoir à leur remplacement ne peuvent être financés que par le poste budgétaire de l'agent remplaçant.

En ce qui concerne les recrutements externes, le contrôle de légalité impose la transmission de la délibération créant les postes avec, entre autres, la mention de l'intitulé du poste. Ainsi, il était nécessaire, pour toute ouverture en externe, de proposer la création d'un poste budgétaire devant l'Assemblée de Corse afin de disposer d'une délibération comportant cette mention. Cette mesure s'impose, même lorsque le poste était occupé par un agent de la collectivité et qu'il est ensuite devenu vacant suite à son départ définitif (mutation, retraite, etc.).

Le présent rapport recense les modifications du tableau des effectifs portant sur la création de postes pour les opérations de recrutement considérées comme particulièrement urgentes et indispensables par les services de la Collectivité de Corse, et les opérations de gestion courante telles que les nominations de lauréats concours ou les changements de filière.

Le recensement des postes urgents auprès des différents DGA a conduit à la formalisation de 70 besoins considérés comme urgents et indispensables.

Cependant, d'une part, en l'état des arbitrages budgétaires restant à faire dans le cadre du Budget Supplémentaire 2023 ainsi que du Budget primitif de 2024, et d'autre part, comme explicité précédemment, en l'absence de la nouvelle méthodologie de gestion du tableau des effectifs, la totalité des postes n'est pas

proposée dans le présent rapport, lequel a sélectionné 30 postes à pourvoir par nécessité absolue.

Un nouveau rapport sera présenté, y compris si nécessaire en amont de la désignation du nouveau CST, après cadrage budgétaire et nouvel arbitrage inter-DGA.

Pour le surplus, une présentation ultérieure devant votre Assemblée, sera prévue en veillant, là encore, à donner à celle-ci l'ensemble des éléments justifiant les opérations proposées ainsi que les éléments pour apprécier la soutenabilité de la trajectoire RH.

Il sera ici fait remarquer que le compte administratif a permis de démontrer que les recrutements intervenus ont strictement respecté les contraintes budgétaires fortes sous lesquelles évolue la Collectivité de Corse en termes de contention de la masse salariale et plus globalement des dépenses de fonctionnement.

Enfin, il est à rappeler que les créations de postes budgétaires ne se concrétisent pas systématiquement par une hausse des effectifs de la Collectivité. En effet, les opérations de gestion ainsi que les créations de cadre d'emplois en surnuméraire ne viennent pas augmenter les effectifs ; pas plus que les remplacements des départs à la retraite.

Ainsi, au titre des opérations de recrutement il est important de souligner que :

- 6 créations de postes sont demandées suite à de nouvelles missions prises en charge par la Collectivité : les postes ont été créés par délibération de l'Assemblée de Corse, et bénéficient d'un financement ou d'un co-financement ;
- 3 créations de postes sont proposées suite au transfert de personnel du Centre du Sport et de la Jeunesse Corse (CSJC) vers la Collectivité. Les subventions allouées à l'entité d'origine seront diminuées d'autant ;
- 4 créations de postes de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale (TISF) sont proposées et n'impacteront que très marginalement la masse salariale car il s'agit d'intégrer les apprentis occupant déjà ces fonctions et rémunérés à ce titre.
- 6 créations de postes sont demandées pour faire face à des départs définitifs ou en mobilité interne ;
- 5 créations de postes sont proposées au titre de nouveaux besoins
- 6 créations de postes d'ATTEE sont proposés faisant suite à l'enquête annuelle auprès des établissements d'enseignement car nécessaires pour assurer la rentrée scolaire de septembre 2023.

## **1. Opérations de recrutement**

Dans le cadre des opérations de recrutement, il est nécessaire de prendre en compte de nouveaux besoins au sein des services ou la nécessité de procéder à des remplacements :

### **1.1. Au sein de la DGA en charge des affaires sociales et sanitaires**

Le service de la Protection maternelle et infantile (PMI) de la Collectivité de Corse

est confronté régulièrement à la complexité des suivis des fratries et souhaite, pour tenter d'y pallier, s'engager dans une expérimentation au moyen de l'article 51 de la loi de financements de la sécurité sociale de 2018 pour élargir l'accompagnement des enfants au-delà des 6 ans et jusqu'aux 11 ans.

La création d'une branche annexe à la PMI dénommée « Maison de l'enfant et de la famille » (MEF) doit améliorer l'accès aux soins, mieux organiser le parcours de soins, favoriser le développement d'actions de prévention, de promotion de la santé et de soutien à la parentalité et accompagner la formation des professionnels en contact avec les enfants et leurs familles en Corse.

Par délibération n° 22/189 AC du 20 décembre 2022, l'Assemblée de Corse a approuvé la création d'une maison de l'enfant et de la famille (MEF). Il est précisé dans la délibération qu'en approuvant la création du service expérimental MEF, la Collectivité s'engage à recruter deux agents administratifs et deux puéricultrices ou infirmier(e)s compétent (e)s en petite enfance et à mettre des locaux adaptés à disposition de cette mission.

Ces postes bénéficient d'un financement de l'Etat à 100 % pendant 3 ans. La Collectivité est engagée dans cette action, la création de ces postes est le corollaire de la décision prise par l'Assemblée de Corse. Il est donc proposé de créer :

- 2 postes de puéricultrices ou d'infirmières compétentes en petite enfance relevant du cadre d'emplois des puéricultrices ou des infirmiers en soins généraux ;
- 2 postes de secrétaires relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs.

Par ailleurs, dans le cadre de la politique de l'intégration des apprentis, il est aujourd'hui nécessaire de créer des emplois permanents pour accueillir ces agents en fin de cursus. Cette modalité vient clore un processus de formation et de professionnalisation mis en place l'année dernière et qui doit permettre de répondre aux besoins urgents et impérieux des services sociaux. Aussi, l'intégration de ces personnels n'impacte que très faiblement la masse salariale. Il est donc proposé de créer :

- 4 postes de techniciens de l'intervention sociale et familiale (TISF) relevant du cadre d'emplois des agents sociaux.

Enfin, dans le cadre du recrutement d'une puéricultrice/une infirmière compétente dans la petite enfance à AIACCIU pour la direction de la prévention et de la sécurité sanitaire, créé par délibération n° 23/006 en date du 23/01/2023 sur le cadre d'emplois des puéricultrices territoriales, il est nécessaire d'intégrer le cadre d'emploi de cadres territoriaux de santé paramédicaux en surnuméraire afin de pouvoir élargir le recrutement aux différents profils exerçant sur titre et détenant ce cadre d'emplois.

## **1.2. Au sein de la DGA en charge des infrastructures de mobilité, des transports et des bâtiments,**

Afin de pallier les départs successifs des agents, que ce soit à la suite à une mobilité ou d'un départ définitif de la Collectivité, ou encore pour faire face à un sous-effectif récurrent, la DGA en charge des infrastructures mobilité, des transports et des

bâtiments doit renforcer ses effectifs sur des profils spécialisés, qu'il est difficile de pourvoir par déploiement interne. Ainsi, il y a lieu de créer :

- 1 poste de technicien de laboratoire routier relevant du cadre d'emplois des techniciens territoriaux en remplacement d'un agent parti à la suite d'une mobilité interne ;
- 1 poste de technicien spécialisé dessinateur COA/DAO relevant du cadre d'emplois des techniciens territoriaux en remplacement d'un agent parti à la suite d'une mobilité interne ;
- 1 poste d'ingénieur ouvrages d'art relevant du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux suite au transfert d'un poste existant vers la direction des investissements routiers au sein d'un service en sous-effectif ;
- 1 poste d'ingénieur études et grands travaux relevant du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux afin de faire face au sous-effectif des services et pour lequel un profil spécifique est attendu et qui n'a pu être pourvu en interne ;
- 1 poste de chargé de mission rénovation du tunnel de Bastia relevant du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux. Cette création est nécessaire vu l'ampleur de l'opération et intervient dans un service déjà en sous-effectif ;
- 1 poste de contrôleur de travaux infra portuaires relevant du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux afin de remplacer un agent parti à la retraite ;
- 2 postes de chargé d'opération bâtiments relevant du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux afin de remplacer deux départs, un à la retraite et l'autre en mobilité interne.

Il est à noter qu'au sein de cette DGA, il est constaté de façon ancienne une déperdition des compétences hautement techniques et requérant des profils spécialisés. Soit en tout environ 35 ingénieurs qui n'ont pu être remplacés pour l'heure, malgré les créations déjà actées et mises en œuvre. En effet, les services connaissent un turnover important, avec une pyramide des âges vieillissante et une difficulté à capter les compétences rares. A ce jour, une analyse importante est réalisée par la DGA concernée afin de prioriser ses recrutements et permettre tout d'abord les arrivées nécessaires à l'exercice de missions obligatoires et/ou sensibles. Dans un second temps, il s'agira de renforcer les effectifs afin d'assurer une montée en puissance de ces services.

Parallèlement, il a été demandé à la DGA RH d'intensifier et de renforcer structurellement sa politique d'anticipation sur les recrutements, notamment à travers une prospection systématique et des partenariats renforcés avec l'Université de Corse et les écoles d'ingénieurs.

### **1.3. Au sein de la DGA en charge du patrimoine de la collectivité, des moyens et de la commande publique,**

Au sein de la direction de la gestion, de l'entretien et du suivi des bâtiments il y a lieu de créer :

- 1 poste de gestionnaire commande publique relevant du cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux ou des adjoints administratifs, au sein de la direction adjointe harmonisation des procédures.

Le poste de gestionnaire commande publique du Pumont est vacant depuis juillet 2021, suite à la mobilité de l'agent qui l'occupait. Il était l'unique poste commande

publique de la direction. Compte tenu des besoins, un second poste a été ouvert en mobilité interne dans le Cismonte. Malgré les différentes publications, aucune candidature interne n'a été enregistrée.

Il est à souligner que, les directeurs adjoints et les chefs de service ont en charge la gestion des marchés publics tant sur le plan administratif que technique. Cette carence en personnel crée donc un surcroît de travail à l'encadrement qui s'avère préjudiciable au bon fonctionnement de la direction.

#### **1.4. Au sein de la DGA en charge de l'aménagement et du développement des territoires,**

Au sein de la mission eau, il y a lieu de créer :

- 1 poste de secrétaire technique du Comité de bassin relevant du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux et qui bénéficie d'un cofinancement de l'Agence de l'Eau.

Les travaux du Comité de bassin de Corse, instance de gouvernance de la politique de l'eau, sont réalisés à l'initiative de la Collectivité de Corse, en application de la loi du 22 janvier 2002 relative à la Corse. La Mission Eau participe dans ce cadre au secrétariat technique du SDAGE (rédaction, suivi et mise en œuvre des documents de planification), à la définition et la mise en œuvre des diverses politiques de gestion locale de l'eau mais assure aussi le secrétariat administratif du Comité de bassin (planning, ordres du jour des séances, convocations...). L'agent peut également être mobilisé, en polyvalence, sur l'ensemble des missions liées à la politique de l'eau portée par la Collectivité de Corse.

#### **1.5. Au sein de la direction générale adjointe en charge de la stratégie, de l'innovation et de la transformation**

La Collectivité de Corse s'est engagée, par délibération n° 21/154 CP de la Commission Permanente du 22 juillet 2021, dans la création d'un « Computer Security Incident Response Team » en Corse nommé CSIRT Cybercorsica.

Ce CSIRT est financé dans le cadre du plan France Relance à hauteur d'un million d'euros et fait l'objet d'une convention, signée entre la Collectivité de Corse et l'Agence Nationale de Sécurité des Systèmes d'information (ANSSI) le 6 septembre 2021.

Compte tenu de l'ensemble de ses missions et de la nécessité d'être opérationnel 365 jours par an, pour assurer son bon fonctionnement un CSIRT territorial doit comporter au minimum les ressources humaines suivantes : un responsable CSIRT, chef de projet capable de mettre en place puis d'assurer la direction du CSIRT CyberCorsica (recrutement effectué), deux analystes cybersécurité ayant de fortes notions en cyber sécurité (le 1<sup>er</sup> recrutement est en cours) et un assistant administratif, capable de gérer la partie administrative d'un CSIRT. Dans ce contexte, il est proposé de procéder à la création du 2<sup>ème</sup> poste d'analyste cybersécurité :

- 1 poste d'analyste Cyber sécurité relevant du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ou des techniciens territoriaux.

### **1.6. Au sein de la direction générale adjointe en charge des affaires financières, européennes et relations internationales**

Depuis la fusion des services exécution budgétaire Cismonte et Pumonte, l'intégralité des titres (environ 7 000) et mandats (environ 50 000) saisis par les directions opérationnelles est proposée à la validation du Service exécution budgétaire. Par ailleurs, cette réorganisation des services s'est accompagnée de la nomination de 5 chefs de bureaux. Un plan de contrôle interne a été défini. Pour ce faire, le contrôle quotidien a priori des pré mandats et pré titres proposés à la validation est effectué par l'ensemble de la chaîne hiérarchique.

Depuis février dernier, le service enregistre des départs et absences prolongées de nature à remettre en cause la procédure de contrôle. Ces absences d'encadrants au sein de la direction ne permettent plus d'assurer de fait la procédure de contrôle.

Au vu de cette situation, le recrutement d'un coordonnateur comptable placé sous la responsabilité hiérarchique du Directeur adjoint est nécessaire. Il sera chargé d'assister le chef de service de l'exécution budgétaire dans la supervision et la coordination de l'action financière du service.

En l'absence de ce dernier, il assure le suivi, effectue le contrôle de l'exécution budgétaire et de la procédure interne de la collectivité et vérifie les données comptables. Il assiste et conseille les agents du service exécution budgétaire dans leurs missions de contrôles ainsi que les directions et les services opérationnels de la collectivité. En relation avec la Paierie de Corse, il assure également la veille juridique, financière et comptable. Il y a donc lieu de créer :

- 1 poste de Coordonnateur comptable relevant du cadre d'emplois des attachés territoriaux ou des rédacteurs territoriaux ;

### **1.7. Au sein des établissements d'enseignement,**

Dans le cadre des dispositions de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004, qui a transféré aux collectivités territoriales les missions d'accueil, de restauration, d'hébergement et d'entretien général et technique des établissements publics locaux d'enseignement, la Collectivité de Corse alloue aux EPLE les moyens humains leur permettant d'assurer les missions précitées.

Ainsi, chaque année, le service en charge du fonctionnement des EPLE organise une enquête auprès de chaque établissement afin de qualifier et d'objectiver au mieux les besoins en ressources humaines relatifs à la filière ouvrière « Adjoints Techniques Territoriaux (ATT) ». Pour rappel, la méthode qui conduit à l'établissement des propositions de postes à redéployer, à transformer ou à créer dans certains établissements s'appuie sur la prise en compte de trois points, à savoir :

- une enquête annuelle, mise en œuvre auprès des EPLE, qui



permet de recueillir les besoins de chaque établissement, (le collège de Lucciana et le lycée de Balagne n'ont pas répondu à l'enquête cette année) ;

- une analyse de l'opportunité des demandes formulées par les EPLE à cette occasion, qui permet d'objectiver les besoins ;
- une analyse de l'application du barème de répartition des moyens amendé par les évolutions éventuelles d'effectifs et de surfaces constatées.

Ce barème de répartition existant détermine les critères de caractère général destinés à fixer les principes dont la Collectivité de Corse entend s'inspirer dans les décisions d'affectation des moyens en personnel « Adjoints Techniques Territoriaux ». Les critères sont objectifs, car essentiellement quantitatifs (surfaces, nombre d'élèves, de demi-pensionnaires ou encore d'internes). Les critères subjectifs répondant aux spécificités de chaque établissement ne peuvent pas être intégrés au barème (vétusté des locaux, configuration des locaux, équipes des agents en poste...), mais ils permettent néanmoins d'objectiver au mieux les demandes d'évolution des établissements.

Ainsi, il est constaté cette année encore une sensible augmentation des demandes de création de postes, à savoir 36 pour la rentrée 2023. Elles sont, certes, basées sur des évolutions « bâtementaires », mais aussi liées à des arguments relatifs à la vétusté des bâtiments, au management, à la santé, ou encore à l'inadéquation des postes avec la structure existante.

À la suite du travail et des analyses réalisés par les services, il est ainsi proposé de créer les postes suivants au regard du différentiel négatif constaté au barème :

- . 1 poste relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement au collège de Biguglia ;
- 1 poste relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement spécialité accueil au collège Maria GHJENTILE ;
- 1 poste relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement au lycée Jean-Paul de ROCCA SERRA ;
- 1 poste relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement spécialité cuisine à l'EREA.

Au regard de la spécificité particulière, il y a lieu de créer :

- 1 poste relevant du cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement au collège du Stiletto ;
- 1 poste relevant du cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement au Collège Pascal PAOLI, L'Isula.

Il est proposé de maintenir le moyen provisoire existant pour le lycée Jules ANTONINI sur le site de l'ancien collège des Paduli qui accueille les élèves du LPJA en attendant la reconstruction des locaux détruits lors de l'événement climatique de juin 2020.

Dans le but de mettre en adéquation les profils de poste souhaités et les besoins constatés au sein des établissements, mais aussi au regard des argumentaires développés par les établissements, les propositions de transformation de postes sont les suivantes :

- le poste d'ATT sans spécialité serait transformé en spécialité IEST concernant l'EREA;
- le poste de spécialité espaces verts serait transformé en spécialité magasinier au sein du lycée GIOCANTE de CASABIANCA.

### **1.8. Au sein de la direction générale adjointe en charge de la culture, du patrimoine, des sports et de la jeunesse**

Afin de poursuivre les grands chantiers lancés par la direction du patrimoine : Montlaur, Tours littorales, Cathédrale d'Aiacciu, Château de la Punta par exemple, il est indispensable de procéder de renforcer les équipes au sein de la direction du patrimoine. Il est donc proposé de créer :

- 1 poste d'ingénieur bâtiment/ architecte relevant du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux

Dans le cadre du transfert de poste du CSJC vers la direction adjointe en charge des Sports dans le cadre de la restructuration des deux entités il est nécessaire de créer :

- 2 postes de chargé de projets pour le développement de la pratique sportive relevant des cadres d'emplois des Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives ou des Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives ou des attachés territoriaux ou des rédacteurs territoriaux
- 1 poste d'animateur enfance-jeunesse relevant du cadre d'emplois des animateurs territoriaux ou des rédacteurs territoriaux

Ces opérations sont financièrement neutres pour la Collectivité car les subventions allouées au CSJC seront diminuées en conséquence.

## **2. Opérations de gestion**

Dans le cadre d'une **demande de changement de filière**, il y a lieu de créer un poste d'adjoint technique. Il est à préciser que le cadre d'emplois occupé par l'agent jusqu'alors sera supprimé du tableau des effectifs après sa nomination effective dans le cadre d'emplois des adjoints techniques.

En ce qui concerne les agents **lauréats de concours**, et afin de pouvoir procéder à leur nomination sur des besoins existants au sein de la collectivité dans leur nouveau cadre d'emploi, il est proposé de créer :

- 2 postes relevant du cadre d'emplois des techniciens territoriaux
- 1 poste relevant du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux
- 10 postes relevant du cadre d'emplois des attachés territoriaux
- 1 poste relevant du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux

Il est précisé que les postes occupés par les agents jusqu'alors seront ensuite

supprimés du tableau des effectifs après leur titularisation effective.

Enfin, dans le cadre de la demande de mobilité interne de deux agents ATTEE vers la direction des routes et vers les services chargés de l'environnement, il y a lieu de créer :

- 1 poste relevant du cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux ;
- 1 poste relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.