



**Annexe 1 : Principaux indices pour l'exercice 2024**

**Points d'indice et ISS**

Point d'indice Convention Collective 66 : 3.93 € depuis le 01/07/2022 (l'arrêté du 21 décembre 2022 agréé la recommandation patronale du 23 novembre 2022). L'indice de base est rehaussé, à la même date, à 403 (413 pour les salariés ayant des sujétions d'internat).

Point d'indice Convention Collective 51 : 4.58 € depuis le 01/07/2022 (l'arrêté du 21 décembre 2022 agréé la recommandation patronale du 23 novembre 2022).

Indemnité de sujétion spéciale (ISS) : 9,21 % rétroactivement depuis le 01/02/2020 (en application de l'avenant n° 354 du 23 juin 2020). L'ISS concerne uniquement les salariés non-cadres.

**Taxe sur les salaires**

En métropole :

Taux en fonction du salaire brut pour chaque salarié

Tranches	Fraction annuelle		Fraction trimestrielle		Fraction mensuelle		Taux de la taxe sur les salaires
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	
Rémunération inférieure ou égale à	8 985 €	8 573 €	2 244 €	2 143 €	748 €	714 €	4,25%
Rémunération entre	8 985 et 17 936 €	8 573 € et 17 114 €	2 244 € et 4 482 €	2 143 € et 4 278 €	748€ et 1 494 €	714 € et 1 426 €	8,50%
Rémunération supérieure à	17 936 €	17 114	4 482 €	4 278 €	1 494 €	1 426 €	13,60%

Guadeloupe, Martinique et Réunion : Taux de 2,95 % s'appliquant sur le montant total des rémunérations brutes individuelles.

Guyane et Mayotte : Taux de 2,55 % s'appliquant sur le montant total des rémunérations brutes individuelles.

Rappel : Les associations ont bénéficié d'un abattement de 22 535 € pour la taxe due au titre des salaires versés en 2023. Le montant de l'abattement pour 2024 a été fixé à 23 616 €.

### **Plafond de la sécurité sociale**

Le plafond de la sécurité sociale est revalorisé au 01/01/2024, par arrêté du 19 décembre 2023, publié en ce sens au Journal officiel le 29 décembre 2023. Ce plafond est utilisé pour le calcul du montant maximal de certaines prestations sociales, notamment les indemnités journalières pour maladie, les accidents du travail, maternité, paternité, pensions d'invalidité et pensions d'assurance vieillesse du régime général.

Pour les rémunérations ou gains versés à compter du 1er janvier 2024 les valeurs mensuelles et journalières du plafond de la sécurité sociale sont fixées à :

- 3 864 € en valeur mensuelle, soit 46 368 € annuels
- 213 € en valeur journalière

### **Plafond horaire de la sécurité sociale pour les stagiaires**

L'indemnité de stage est versée chaque mois et est due à compter du premier jour du premier mois de la période de stage.

Le montant minimum de la gratification est de 15 % du plafond horaire de la Sécurité Sociale.

En 2024, le montant du plafond horaire de la Sécurité sociale est relevé à 29 €. La gratification minimale par heure de stage passe donc à 4,35 euros (29 x 15 %) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Si le montant horaire de la gratification ne dépasse pas 4,35 €, celle-ci est exonérée charges (la CSG et la CRDS ne sont pas dues).

Une gratification conventionnelle supérieure à 4,35 € est en revanche soumise à cotisations et contributions sociales.

### **SMIC horaire**

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) a été revalorisé au 1<sup>er</sup> mai 2023 ainsi qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2024 :

	1er janvier 2023	1er mai 2023	1er janvier 2024
<b>SMIC mensuel</b>	1 709,28 €	1 747,20 €	1 766,92 €
<b>SMIC horaire</b>	11,27 €	11,52 €	11,65 €

Le nouveau montant du Smic brut horaire a donc été porté à 11,65 € au 1<sup>er</sup> janvier 2024, soit 1 766,92 € brut mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires (soit 151.67 heures de travail mensuel).

Ces montants sont applicables en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

À Mayotte, le Smic horaire a été revalorisé à 8,80 €, soit 1 334,67 € mensuels sur la base de la durée légale du travail, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Pour sa part, le minimum garanti est réévalué à 4,15€ au 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour tous.

## Avenant au régime de prévoyance

L'avenant N° 362 (363) du 16 septembre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif et obligatoire a été agréé par arrêté du 20 janvier 2022 paru au Journal Officiel du 15 février 2022 et est applicable à compter du **1<sup>er</sup> mars 2022**.

Pour rappel, l'avenant prévoit notamment que pour tenir compte des évolutions légales et techniques des régimes, les taux de cotisation sont portés sous forme de taux d'appel pour l'exercice 2024 :

- 2,49 % TA et 2,49 % TB pour les salariés non cadres.
- 2,49 % TA et 3,75 % TB, TC pour les salariés cadres.

## Revalorisation des indemnités kilométriques

### **CCNT 1966**

Lorsque le salarié est autorisé à utiliser son véhicule automobile personnel à des fins professionnelles, l'avenant N° 319 du 19 février 2009 à la **CCNT 1966** prévoit que l'employeur indemnise les déplacements professionnels du salarié sur la base du barème fiscal des indemnités kilométriques éventuellement modifié **au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année** (art. 8 de l'annexe 1 à la CCNT 1966) et applicable aux revenus de l'année précédente.

L'arrêté du 27 mars 2023 (JO du 7/04/2023) fixe le barème applicable pour 2024 (pour les véhicules électriques, le montant des frais de déplacement est majoré de 20 %)

- Barème fiscal des indemnités kilométriques au 1<sup>er</sup> janvier 2024 des véhicules automobiles de 3 CV et moins à 7 CV et plus (1)

Prix de revient kilométrique - frais de garage exclus

Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 Km	de 5 001 à 20 000 Km	au-delà de 20 000 Km
3 CV et moins	d x 0,529	(d x 0,316) + 1 065	d x 0,370
4 CV	d x 0,606	(d x 0,340) + 1 330	d x 0,407
5 CV	d x 0,636	(d x 0,357) + 1 395	d x 0,427
6 CV	d x 0,665	(d x 0,374) + 1 457	d x 0,447
7 CV et plus	d x 0,697	(d x 0,394) + 1 515	d x 0,470

(d) représente la distance parcourue en km

- Barème fiscal des indemnités kilométriques des véhicules aux motocyclettes

Puissance administrative	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	$d * 0,395$	$(d * 0,099) + 891$	$d * 0,248$
3,4 ou 5 CV	$d * 0,468$	$(d * 0,082) + 1158$	$d * 0,275$
plus de 5 CV	$d * 0,606$	$(d * 0,079) + 1583$	$d * 0,343$

(d) représente la distance parcourue en km

- Barème fiscal des indemnités kilométriques des véhicules aux cyclomoteurs

Jusqu'à 3 000 km	$d * 0,315$
De 3 001 km à 6 000 km	$(d * 0,079) + 711$
Au-delà de 6 000 km	$d * 0,198$

(d) représente la distance parcourue en km

**CCNT 1951**

Tableau des Indemnités Kilométriques CCNT 1951 au 1er janvier 2024

Type de véhicule	01/01/2024
5 CV et moins	0,77€
6 Cv et plus	0,93€
Bicycle à moteur	0,22€
Indemnité complémentaire mensuelle	195,45€



**Annexe 2 : dispositions spécifiques à la tarification pour l'exercice 2024**

**I. Allègements de charges sociales**

Plusieurs changements effectifs au 1er janvier 2024 affectent le calcul de la réduction générale de cotisations patronales sur les bas salaires, dite « réduction Fillon ».

La réduction générale de cotisations patronales sur les bas salaires est un dispositif permettant aux associations employeuses de bénéficier d'une réduction générale de leurs cotisations patronales de sécurité sociale pour les salariés dont la rémunération brute ne dépasse pas 1,6 fois le SMIC.

L'objectif est de réduire le coût du travail pour les employeurs associatifs.

Elle comprend donc :

- une réduction générale dégressive des cotisations et contributions sociales, qui permet une suppression de l'ensemble des cotisations et contributions de droit commun au niveau du SMIC. Son niveau décroît au regard du salaire pour devenir nulle pour une rémunération annuelle égale à 1,6 fois le SMIC ;
- des réductions proportionnelles des cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales qui permettent une diminution de respectivement 6 et 1,8 points des cotisations.

**Impact de la revalorisation du SMIC**

Revalorisation du SMIC :

Smic brut au 1er janvier 2024 : 1 766,92 € (net 1 398,69 €)

Smic horaire brut au 1er janvier 2024 : 11,65 € (net 9,22 €)

La revalorisation périodique du SMIC affecte le calcul de la réduction dite Fillon. Après la revalorisation du 1er janvier 2024, le montant du SMIC à retenir est de 21 203 euros pour 2024. Lorsque le SMIC évolue en cours d'année, la valeur du SMIC doit être prise en compte pour chaque période concernée. Pour les salariés travaillant à temps partiel, le calcul de la valeur du SMIC doit être ajusté en fonction de leur temps de travail effectif. Les heures supplémentaires ou complémentaires doivent également être prises en compte dans le calcul.

La loi de financement de la sécurité sociale pour l'année 2024 prévoit que les plafonds de rémunération au-dessous desquels les employeurs éligibles à la réduction Fillon peuvent bénéficier

de réductions sur les cotisations patronales pour l'assurance maladie et les allocations familiales, seront dorénavant établis par décret.

Pour les salariés dont le salaire ne dépasse pas 2,5 fois le SMIC au 31 décembre 2023, ce qui correspond à 52 416 euros, les employeurs devront s'acquitter d'une cotisation d'assurance maladie fixée à 7 %.

La cotisation patronale d'allocations familiale est fixée à 3,45 % au titre des salariés dont la rémunération n'excède pas 3,5 fois le SMIC au 31 décembre 2023, soit 73 382,40 euros.

### **Réduction générale des cotisations patronales.**

Le montant de la réduction est égal au total de la rémunération brute annuelle multiplié par un coefficient. L'Urssaf fournit **automatiquement** les taux de cotisations et le **coefficient** permettant de calculer la réduction.

**A noter :** Deux changements de taux effectifs au 1er janvier 2024 ont impacté la valeur maximale du coefficient : le taux de la cotisation patronale d'assurance vieillesse déplafonnée est passé de 1,90% à 2,02% et la part mutualisée de la cotisation AT-MP est passée de 0,55% à 0,46%. Par conséquent, les taux maximaux de la réduction Fillon pour 2024 sont fixés à **31,94 % pour les structures de moins de 50 salariés et à 32,34 % pour les structures d'au moins 50 salariés.**

**Dans cette optique, et conformément aux instructions données pour les exercices précédents, je vous invite à maintenir un taux de charges équivalent à celui qui prévalait antérieurement à 2019.**

## **II. Respect de la masse salariale et des organigrammes de référence**

Il est rappelé que l'ensemble des établissements et services du SAH dispose dans leurs organigrammes respectifs d'un nombre d'ETP de nature à couvrir les congés de leurs personnels tout au long de l'exercice en cours. Ces organigrammes, qu'ils soient définis dans le cadre de critères nationaux ou dans le cadre des procédures d'autorisation et d'habilitation, garantissent ainsi le déroulement permanent de l'activité et la mise en œuvre des différentes mesures.

La valorisation de points de remplacement pour toute absence dans les budgets prévisionnels est exclue. Ces dépenses doivent être examinées au cas par cas lors de l'étude du compte administratif et acceptées dès lors qu'elles sont pleinement justifiées.

En premier lieu, il convient d'examiner l'équilibre général du groupe II, en incluant les recettes en atténuation (notamment les remboursements d'indemnités journalières de sécurité sociale de prévoyance inscrites au compte 6419, et les recettes des ASP inscrites au compte 75).

Ces remplacements doivent avoir pour objet de combler les journées d'absence pour motif médical (maladie ordinaire, longue maladie/longue durée, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, maladie à caractère professionnel ou contractée dans l'exercice des fonctions) et pour motif non médical (congés maternité, congés paternité, congés d'adoption uniquement). Les remplacements peuvent également concerner des salariés en congés légaux ou récupérateurs, uniquement lorsque ceux-ci sont liés à une surcharge temporaire de travail liée au remplacement d'un collègue en arrêt pour une des raisons mentionnées ci-dessus.

Les autres motifs de remplacement pour absence non médicale (congés légaux, formations ponctuelles, etc.) doivent être couverts par les tableaux d'emplois autorisés ; les recrutements supplémentaires effectués à ce titre sont donc susceptibles de constituer des augmentations des

tableaux des emplois, et doivent faire l'objet d'un abattement dans le cadre de l'étude du compte administratif.

Vous porterez une attention particulière aux comptes 621 (personnel extérieur à l'établissement) et 622 (rémunérations d'intermédiaires et honoraires) : le détail de ces charges devra être demandé à l'établissement en cas de mesure nouvelle, d'augmentation importante de ces comptes ou de dépenses sans liens directs avec l'activité du service. Leur abondement ne doit pas avoir pour effet de valider un effectif au-dessus des normes prescrites ou validées dans le cadre des autorisations et habilitations ; par conséquent, vous veillerez à les analyser systématiquement au regard des organigrammes présentés.

### III. Gratification des stagiaires

Le décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages a été publié au JO le 30 novembre 2014. Ce décret modifie certaines dispositions relatives aux périodes de stages afin de prendre en compte la loi n°2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires. Il fixe également le montant de la gratification pour les conventions qui seront conclues à compter du 1er décembre 2014, ainsi que les mentions obligatoires devant figurer dans la convention de stage et celles du registre du personnel. La rémunération minimale ne s'applique qu'aux stages dont la durée est supérieure à deux mois, consécutifs ou non, au sein du même organisme (entreprise, administration, etc.) et au cours de la même année scolaire ou universitaire. Lorsque la durée du stage est de deux mois ou moins, la gratification n'est que facultative. L'article L.124-5 du Code de l'Éducation précise par ailleurs que « *La durée du ou des stages ou périodes de formation en milieu professionnel effectués par un même stagiaire dans un même organisme d'accueil ne peut excéder six mois par année d'enseignement.* »

Le montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret, à un niveau minimal de 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

Le plafond horaire de la sécurité sociale est relevé, au 1er janvier 2024, à 29 €. La gratification stage horaire est égale à 4,35 € par heure de stage (29 € x 0,15).

Si cette modification a lieu en cours de stage (par exemple pour un stage prévu entre le 1er décembre et le 15 février), la convention doit explicitement prévoir une revalorisation de la gratification en fonction du changement du 1er janvier.

La gratification est mensuelle : elle doit être versée à la fin de chaque mois et non pas en fin de stage. Elle est due dès le premier jour de stage et non pas à partir du seuil des 2 mois de stage.

Le montant de la gratification obligatoire est apprécié au moment de la signature de la convention de stage, et le taux horaire de la gratification doit y figurer.

Des franchises de cotisations et contributions sociales sont prévues. Cette charge pourra être retenue dans le cadre du budget prévisionnel.



**Annexe 3 - Modalités de tarification de la Mesure Judiciaire d'Investigation Éducative (MJIE)  
mises en place depuis le 1er janvier 2019**

**1. Principes généraux :**

La MJIE est réalisée dans un délai unique de 6 mois maximum à compter de la date de la décision ordonnant la mesure. La mise en œuvre des modules d'approfondissement à l'initiative des magistrats ainsi que la modularité temporelle a été supprimée<sup>1</sup>.

Une MJIE est financée par le biais d'un tarif forfaitaire par mineur.

La proportionnalité de la charge de travail est intégrée dans les budgets en tenant compte du nombre moyen de jeunes par ordonnance (le ratio fratrie). En effet, s'appliquant à la situation individuelle de chaque jeune, la MJIE suppose une séquence d'investigation sur la famille. Si plusieurs jeunes d'une même famille sont concernés, une seule séquence d'investigation sur la famille est nécessaire. La charge de travail s'en trouve, de ce fait, réduite.

Ce principe concerne l'ensemble des types d'emploi à l'exception des psychologues pour lesquels aucun ratio fratrie n'est appliqué.

Le ratio fratrie sert donc à pondérer tant les normes de tarif que les normes d'emploi établies par l'administration centrale en fonction d'ordonnances prescrites pour des enfants uniques.

Il est calculé pour chaque service d'investigation tous les 5 ans, sur la base de la moyenne des 3 derniers exercices clos et concomitamment à la procédure de renouvellement de l'habilitation justice.

La norme d'emploi est par construction amenée à évoluer en fonction du ratio fratrie.

**2. Les temps de travail et les normes ETP nécessaires à la réalisation d'une ordonnance de MJIE prescrite pour un mineur unique**

**a. Les temps de travail par type d'emploi pour une ordonnance prescrite pour un mineur unique**

Pour une ordonnance prescrite pour un mineur unique, les temps moyens d'intervention par type d'emploi sont les suivants :

Type d'emploi	Temps d'intervention moyen en heures
---------------	---

<sup>1</sup> Note DPJJ-SDK-K2 du 23 mars 2015 relative à la mesure judiciaire d'investigation



Direction	<b>6,90</b>
Secrétariat	<b>8,62</b>
Travailleurs sociaux	<b>36,90</b>
Psychologues	<b>10,84</b>
Autres *	<b>0,62</b>
TOTAL	<b>63,87</b>

**b. Les normes ETP par type d'emploi pour une ordonnance prescrite pour un mineur unique.**

Type d'emploi	Normes jeunes par ETP (ordonnances mineurs uniques)
	Normes 2019
Direction / encadrement	<b>198,00</b>
Secrétariat	<b>158,50</b>
Travailleurs Sociaux	<b>33,50</b>
Psychologue	<b>126,00</b>
Autres (experts)*	<b>2 200</b>

Ces tableaux concernent uniquement les ordonnances de MJIE prescrites pour un seul mineur. Les temps de travail et les normes ETP par type d'emploi évoluent à partir de cette base en fonction du nombre moyen de mineurs inscrits sur les ordonnances (le ratio fratrie).

**3. Le ratio fratrie ou le calcul d'un coefficient dépendant du nombre moyen d'enfants d'une même famille par ordonnance**

Certaines démarches nécessaires dans la conduite d'une investigation au sein d'une famille ne sont faites qu'une fois que celle-ci concerne un seul mineur ou bien une fratrie. Le temps de travail dans une MJIE n'est pas entièrement dédié à l'individu sujet de la mesure (démarches à faire autant de fois qu'il y a de mineurs dans la famille) mais aussi à son contexte de vie. Dès le premier mineur sujet de la mesure, la problématique de la famille est donc prise en compte à part entière et elle est commune à tous les enfants (constitution et mode d'organisation de la famille, contexte socio familial, relations familiales, réseau de socialisation...).

Ainsi,

- l'étude de la problématique familiale est évaluée à la moitié du temps passé sur une mesure de MJIE pour un mineur,
- l'étude de la problématique du mineur lui-même compte pour l'autre moitié,
- chaque mineur supplémentaire compte pour une moitié de travail en plus.

Afin de tenir compte de la charge de travail moyenne des mesures prescrites dans l'allocation des moyens, **un ratio fratrie est calculé pour chaque établissement.**

Ce ratio fratrie est calculé tous les 5 ans à partir de la moyenne des 3 derniers exercices clos. Il ne sert qu'à paramétrer le tableau des effectifs au moment de la mise en œuvre de la nouvelle norme, ou dans l'hypothèse d'une création de service ou de l'évolution de son activité sur du long terme, pendant la durée de l'habilitation.

Exemple :

<b>calcul du ratio fratrie</b>	<b>N-1</b>	<b>N-2</b>	<b>N-3</b>	<b>total des exercices</b>	<b>Nb de jeunes /nombre de mesures = ratio fratrie</b>
<b>nombre de mesures ordonnées</b>	151	154	157	462	<b>1,65</b>
<b>nombre de jeunes</b>	249	255	260	764	

#### 4. Référentiel d'emploi :

##### a. Des normes établies en fonction du ratio fratrie

Le tableau des normes d'emploi évolue en fonction du ratio fratrie comme le démontre les deux exemples ci-dessous.

Exemple A : le ratio fratrie est égal à 1

Tableau des normes d'emploi en fonction du ratio fratrie

Type d'emploi	ratio fratrie	Normes Jeunes par ETP
Direction / encadrement	1,00	198,0
Secrétariat		158,5
Travailleurs Sociaux		33,5
Psychologue		126,0
Autres (experts)*		2 200

Exemple B : si le Ratio fratrie d'un service est égal à 1,65

Type d'emploi	ratio fratrie	Normes Jeunes par ETP
Direction / encadrement	1,65	247
Secrétariat		197
Travailleurs Sociaux		42
Psychologue (ratio fratrie = 1)	1	126
Autres (experts)*	1,65	2 740

L'établissement concerné dans l'exemple A effectue en moyenne des mesures nécessitant une charge de travail plus importante que l'établissement de l'exemple B. En conséquence, un salarié de l'établissement B devra assurer dans l'année le suivi de jeunes en plus grand nombre que le salarié de l'établissement A.

##### b. Des normes d'emploi exprimées en nombre de jeunes

Chaque établissement dispose donc de sa propre norme d'emploi calculée tous les 5 ans en fonction de son propre ratio fratrie c'est-à-dire du nombre moyen de jeunes par ordonnance réalisée durant les 3 derniers exercices clos.

Ce calcul préalable permet d'exprimer le tableau des normes d'emploi en nombre de jeunes, référence communément admise.

##### c. Une activité accordée en nombre de jeunes

Si la capacité dans les arrêtés d'autorisation et d'habilitation est exprimée en nombre d'ordonnances, l'activité accordée et financée dans les budgets l'est en nombre de jeunes conformément au tableau des normes d'emploi.

Cette concordance entre l'activité accordée et le tableau des normes d'emploi permet un pilotage des moyens plus aisé.

Ainsi, il suffit d'inscrire le nombre de jeunes accordés dans le budget prévisionnel dans le tableau des normes d'emploi pour calculer directement les ETP autorisés pour l'exercice budgétaire.

Ce calcul n'est effectué que lors de la création de SIE, d'un renouvellement d'habilitation, ou de l'augmentation ou diminution de la capacité du SIE à long terme, ce afin de stabiliser les organigrammes.

Pour rappel, la nouvelle norme d'emploi par établissement est de nouveau gelée sur 5 ans durant les travaux d'évaluation qui devront être menés par SDMPJE.

Exemple : **ratio fratrie de 1,65 pour 250 jeunes budgétés**

Tableau des ETP autorisés en fonction du ratio fratrie et de l'activité accordée

Type d'emploi	ratio fratrie	Normes jeunes par ETP	activité accordée en jeunes	ETP
Direction / encadrement	1,65	247	250	1,01
Secrétariat		197		1,27
Travailleurs Sociaux		42		5,99
Psychologue		126,00		1,98
Autres (experts)*		2 740		0,09
<b>Total</b>				

#### d. Des normes adaptées au contexte local

Les normes ETP établissent une correspondance entre les moyens humains et l'activité, considérée comme optimale au regard de l'objectif de qualité recherché. Elles ne doivent pas être considérées comme un impératif absolu mais comme une référence pour la constitution des équipes et la tarification, cet exercice devant d'abord se fonder sur une analyse précise des besoins et des contraintes du contexte local, afin de réaliser l'adéquation la plus optimale des moyens aux besoins.

Les ETP « autres » (\*) sont considérés pour prendre en compte l'apport de ressources autres que celles des psychologues et des travailleurs sociaux du service d'investigation. Il s'agit seulement d'un ordre de grandeur du temps d'intervention total de l'ensemble de ces professionnels « experts ».

La présentation de la fonction « experts » doit être séparée des organigrammes, pour tenir compte du fait que peu de postes ont été pourvus en raison de la difficulté de recrutement et que ces postes pourraient être financés sur une autre ligne comptable que celle de

l'organigramme, via des conventions (donc sur du groupe 1 en prestation ou sur le groupe 2 en honoraires).

Le nombre d'ETP attendu pour ces fonctions a en effet été maintenu dans le nouvel outil de calcul des organigrammes pour permettre d'évaluer le montant des prestations extérieures susceptibles d'être acceptées.

Il est toutefois précisé que les services ayant dans leur organigramme des postes d'experts pourvus les conservent.

Il sera nécessaire de déterminer, pour chaque service, comment leurs compétences devront être mobilisées dans la mise en œuvre des mesures, notamment grâce à des partenariats avec d'autres institutions ou services, formalisés dans des conventions ad hoc.