

**DIRECTION GÉNÉRALE ADJOINTE ANIMATION ET
AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE**

Service aménagements routiers

**Réunion du 5 décembre 2022
n° Dossier 7856**

INFRASTRUCTURES / PATRIMOINE

**Approbation d'un avenant n° 1 à la convention
pour l'aménagement de la déviation de CHARENTON-DU-CHER - RD 951**

L'opération RD 951 - aménagement de la déviation de CHARENTON-DU-CHER a été votée au budget primitif 2020. Les travaux ont été réalisés en 2021.

Une convention a été signée le 30 avril 2021 pour définir la maîtrise d'ouvrage, la maîtrise d'œuvre, la réalisation, le financement, la rétrocession des ouvrages réalisés dans le cadre de l'opération.

Cette convention a précisé que le Département assure la maîtrise d'ouvrage des éléments communaux suivants :

- réseau d'eaux pluviales de la rue Neuve,
- réseau d'éclairage public,
- bordures,
- trottoirs et cheminements piétons,
- revêtement des trottoirs, cheminements et entrées riveraines,
- aménagement d'un parking.

La participation financière de la commune a été évaluée à 230 000 € HT, étant précisé que le montant définitif sera arrêté au moment de la réception des travaux, en tenant compte des quantités réelles constatées.

Le montant total des travaux sous maîtrise d'ouvrage départementale est estimé à 1 370 000 € TTC.

Par ailleurs, 35 000 € HT devaient être déduits de la participation financière de la commune en dédommagement de la destruction du stade d'entraînement de la commune dans le cadre des travaux.

La convention a donc prévu un remboursement par la commune au Département d'un montant évalué à $230\,000 - 35\,000 = 195\,000$ € HT, la TVA étant prise en charge par le Département.

Cependant, du fait de l'automatisation de la gestion du FCTVA prévue par la loi de finances pour 2021 du 29 décembre 2020, il n'est plus possible d'envisager ce montage financier : la TVA des travaux réalisés par le Département pour le compte de la commune doit être remboursée par la commune au Département. La commune intégrera ces travaux dans son actif et demandera par la suite à percevoir le FCTVA correspondant à ces travaux.

Ces nouvelles dispositions doivent être introduites par avenant. Selon les termes de l'avenant que je vous propose :

- la commune remboursera au Département le montant TTC des travaux réalisés pour le compte de la commune, s'élevant à 262 277,70 € TTC ; ce montant tient compte des quantités réelles exécutées ;
- le Département versera, à la commune, une subvention de 35 000 € HT.

Je vous prie de bien vouloir approuver l'avenant, ci-joint, et de m'autoriser à le signer.

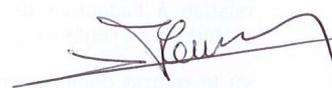
Code opération		OVPCC-CHARENTON23D (à proposer au BP 2023)		Fonctionnement		Dépense	x
Libellé de l'opération		Opération pour compte de la commune de Charenton du Cher Dépense		Investissement	x	Recette	
Période	Montants des crédits votés	Montants des crédits attribués	Montants des crédits proposés	Montants des crédits disponibles			
2023	262 277,70 €		262 277,70 €				

Code opération		OVPCC-CHARENTON23R (à proposer au BP 2023)		Fonctionnement		Dépense	
Libellé de l'opération		Opération pour compte de la commune de Charenton du Cher Recette		Investissement	x	Recette	x
Période	Montants des crédits votés	Montants des crédits attribués	Montants des crédits proposés	Montants des crédits disponibles			
2023	262 277,70 €		262 277,70 €				



Code opération	INVINRD95123 (à proposer au BP 2023)		Fonctionnement		Dépense	x
Libellé de l'opération	RD 951 - Charenton-du-Cher - participation à la construction d'un stade		Investissement	x	Recette	
Période	Montants des crédits votés	Montants des crédits attribués	Montants des crédits proposés	Montants des crédits disponibles		
2023	35 000,00 €		35 000,00 €			

Le Président



Jacques FLEURY





**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DES
COMPÉTENCES**

**Réunion du 5 décembre 2022
n° Dossier 8275**

ADMINISTRATION GÉNÉRALE / RESSOURCES HUMAINES / FINANCES

Personnel départemental

1 - Ajustements du tableau des effectifs

Afin de permettre de poursuivre dans de bonnes conditions la mise en œuvre des missions qui nous sont dévolues, il convient d'apporter quelques adaptations en matière de gestion des ressources humaines.

1.1- Ajustements des besoins humains

Dans le cadre des mouvements de personnels suite à des mutations, des réussites à concours, des départs à la retraite, des reclassements professionnels, des avancements de grade et promotions internes il vous est proposé les ajustements suivants :



1-1-1 - Fonction publique territoriale

Nombre	Transformation des postes de :	Nombre	En postes de :
1	Rédacteur principal 2 ^e classe (111)	1	Rédacteur
1	Rédacteur (1833)	1	Adjoint administratif principal 2 ^e classe
1	Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe (215)	1	Adjoint administratif principal 2 ^e classe
1	Adjoint administratif (180)	1	Rédacteur
1	Technicien principal 2 ^e classe (903)	1	Technicien principal 1 ^{ère} classe
1	Technicien (943)	1	Technicien principal 2 ^e classe
1	Adjoint technique principal 1 ^{ère} classe	1	Adjoint technique
1	Adjoint technique principal 2 ^e classe	1	Adjoint technique
1	Adjoint technique	1	Technicien principal 2 ^e classe
1	Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle (747)	1	Assistant socio-éducatif
3	Assistant socio-éducatif (1864 - 1866 - 712)	3	Moniteur éducateur
1	Adjoint technique principal 1 ^{ère} classe des établissements d'enseignement (1646)	1	Adjoint technique des établissements d'enseignement
1	Adjoint technique des établissements d'enseignement (1174)	1	Agent de maîtrise

1-1-2 - Fonction publique hospitalière

Nombre	Transformation des postes de :	Nombre	En postes de :
1	Aide-soignant (1790)	1	Moniteur éducateur
1	Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	1	Adjoint des cadres hospitaliers



2 – Mises à disposition 2023

2-1 - Mise à disposition des agents du Département vers d'autres organismes

En application de l'article L.512-12 du code général de la fonction publique, l'assemblée départementale doit être informée des mises à disposition auprès d'autres organismes.

Pour 2023, ces mises à disposition s'effectueront de la manière suivante :

Administration ou organisme d'accueil	Nombre d'agents	Taux de mise à disposition	Fonctions
Approlys Centr'achat	3	1 agent à 15 % 2 agents à 10 %	- 1 assistante administrative à 15 % - 1 acheteur public à 10 % - 1 responsable de la commande publique à 10 %
Association des Maires	3	3 agents à 100 %	- 2 gestionnaires adm. à 100 % - 1 Directeur à 100 %
Berry Numérique	1	1 agent à 100 %	- 1 Directeur à 100 %
CH George Sand (CAMSP)	2	2 agents à 100 %	- 1 psychomotricienne à 100 % - 1 psychologue à 100 %
CH George Sand (Accueil Parents-Bébés)	3	40 heures (un lundi après-midi sur trois en alternance)	- 3 infirmières puéricultrices
COS 18	1	1 agent à 100 %	- 1 gestionnaire adm. et comptable à 100 %
MDPH	41 agents	2 agents à 10 % 2 agents à 30 % 11 agents à 40 % 7 agents à 50 % 3 agents à 60 % 1 agent à 70 % 1 agent à 75 % 2 agents à 80 % 4 agents à 90 % 2 agents à 95 % 6 agents à 100 %	- 1 chef de service à 10 % - 1 chef de projet à 10 % - 1 coordonnateur de dispositif à 30 % - 1 chef de service à 30 % - 11 travailleurs sociaux à 40 % - 1 directrice à 50 % - 1 adjointe à la directrice à 50 % - 1 assistante de direction à 50 % - 1 assistante de gestion administrative à 50 % - 1 chef de service à 50 % - 2 ergothérapeutes à 50 % - 3 instructeurs à 60 % - 1 chef de projets à 70 % - 1 assistante de gestion administrative à 75 % - 2 chargées d'accueil à 80 % - 4 instructeurs à 90 % - 1 chef de projet à 95 % - 1 chef de service à 95 % - 1 interprète en langage des signes à 100 % - 1 coordonnatrice adm. à 100 % - 1 assistante de gestion adm. à



			100 % - 1 travailleur social à 100 % - 1 instructeur à 100 % - 1 médecin à 100 %
GIP Terana	15	15 agents à 100 %	- 1 assistante de direction - 3 chefs de service - 1 conseillère technique en sécurité alimentaire - 1 directrice - 2 agents de prélèvement - 1 chargé d'accueil - 1 assistante de gestion adm. - 5 techniciens de laboratoire

2-2 - Mises à disposition faisant l'objet de flux financiers

Certaines mises à disposition font l'objet d'un remboursement par l'organisme d'accueil.

Afin de permettre ces échanges de flux financiers, il appartient à l'assemblée délibérante d'approuver les conventions-types suivantes :

- mise à disposition individuelle du Département auprès de l'association des maires du Cher,
- mise à disposition individuelle du Département auprès de Berry Numérique,
- mise à disposition de personnels du Département auprès du Centre Hospitalier George Sand (CAMSP),
- mise à disposition individuelle du Département auprès du COS 18,
- mise à disposition individuelle du Département auprès du GIP MDPH,
- mise à disposition individuelle du GIP MDPH auprès du Département,
- mise à disposition de postes et de personnels du Département auprès du GIP Terana,

et de m'autoriser à signer les conventions ainsi que tout document relatif à ces mises à disposition.

Code opération		2005P099O010		Fonctionnement	x	Dépense	
Libellé de l'opération		PERSONNEL SERVICES GENERAUX		Investissement		Recette	x
Période	Montants des crédits votés	Montants des crédits attribués	Montants des crédits proposés	Montants des crédits disponibles			
2022	1 288 600 €	0 €	0 €	1 288 600 €			
2023 (à voter)	1 166 000 €	0 €	1 166 000 €	0 €			



3 - Revalorisation de la grille de rémunération des assistants familiaux

Le législateur a souhaité sécuriser la prise en charge des mineurs et jeunes majeurs par le service de la protection de l'enfance, en garantissant aux assistants familiaux un statut renforcé.

Ainsi la réforme de la protection des enfants disposée par la loi de février 2022, prévoit de renforcer les protections statutaires des assistants familiaux, professionnels de la protection de l'enfance qui accueillent les enfants pris en charge physiquement par le département, dans le cadre d'une mesure d'aide sociale à l'enfance et notamment :

- que le renfort des garanties statutaires à ces professionnels, prévoit une revalorisation de la grille de rémunération à hauteur de l'attribution du SMIC mensuel pour l'accueil du premier enfant,
- que cette revalorisation s'accompagne d'une revalorisation globale de la grille de rémunération de notre département, puisque chaque enfant doit désormais être rémunéré à hauteur de 70 heures de SMIC supplémentaires par enfant accueillis, au-delà du 1^{er},
- que le Département prévoyait à partir du 4^e enfant accueilli et au-delà, une rémunération plus importante que ne le prévoyait le minimum légal,
- qu'en effet, la rémunération était alors complétée par l'accord d'un complément de rémunération de 42,60 heures de SMIC pour l'accueil du 4^e enfant et de 65,75 heures de SMIC pour l'accueil du 5^e enfant voire plus,
- qu'il semble opportun de maintenir ces compléments de rémunération dans le cadre de la durée de l'accueil du 4^e voire 5^e et plus, enfant(s) présent(s) à la date du 1^{er} septembre 2022. Ces compléments de rémunération cesseront d'être versés lorsque le contrat d'accueil de l'/des enfant(s) concerné(s) cessera(ont),
- que la rémunération de l'accueil intermittent (accueil d'un enfant qui ne dure pas plus de 15 jours consécutifs et/ou dont l'assistant familial n'a pas la responsabilité éducative) est revalorisée, comme étant fixée à 5,06 heures de SMIC par jours de présence du ou des enfants confiés au lieu de 4 heures, initialement prévue,
- que la rémunération de l'assistant familial qui accueille en urgence un mineur, dont le contrat de travail a prévu cette modalité de travail, est revalorisée à hauteur de 30 % dans le cadre uniquement d'un accueil continu,
- qu'il résulte de cette revalorisation, une précision indispensable dans le contrat de travail, relative à l'engagement de l'assistant familial à accueillir 24h/24 le nombre de mineurs pouvant être proposés par le service de la protection de l'enfance du Cher,



- qu'en l'absence d'enfant confié sur les places d'accueil réservées à l'urgence, une indemnité de disponibilité est valorisée à hauteur de 2,25 heures de SMIC par jour, sans que cette indemnité ne puisse, désormais, être inférieure à 90 % de la rémunération prévue pour un accueil d'urgence et par le contrat de travail,

- que par ailleurs, les garanties statutaires revalorisées supposent une modification des règles et des modalités de versement de l'ancienne indemnité d'attente. Cette indemnité d'attente, auparavant versée de façon inconditionnelle lorsque l'ensemble des accueils continus en cours prenaient fin, était valorisée à hauteur de 2,8 heures de SMIC par jour, pendant 30 jours, et ce durant 4 mois. L'indemnité d'attente désormais dénommée par notre collectivité « indemnité pour enfant(s) non confié(s) » est versée si les conditions ci-dessous sont observées :

- le contrat de travail est adapté au nouveau cadre réglementaire et suppose un engagement bilatéral sur le nombre d'enfant(s) pouvant être accueilli(s) chez l'assistant familial, en fixant précisément le nombre,

- l'(es) accueil(s) non réalisé(s) n'est (ne sont) pas du fait du Département mais de l'assistant familial qui n'a pas souhaité ou pu donner une réponse favorable à la proposition d'accueil d'un enfant formulée par le service de la protection de l'enfance du Cher.

Cette indemnisation est désormais valorisée à hauteur de 80 % de la rémunération due, liée au nombre d'enfant prévu par le contrat de travail.

Le versement de cette indemnisation est prévu pour une durée maximale de 4 mois, période à l'issue de laquelle, le Département engagera une procédure de rupture du contrat de travail dont le motif est lié à l'absence d'enfant à confier à l'assistant familial concerné.

Enfin, le législateur, eu égard à la situation des assistants familiaux confrontés aux risques de suspicions de maltraitance, pouvant conduire à une suspension de l'agrément, a décidé de revaloriser l'indemnité de suspension de l'agrément.

Cette indemnité de suspension suppose le maintien de la rémunération prévue par le/les contrat(s) d'accueil en cours au jour de la décision de suspension, prise par le service de protection maternelle et infantile du département. La période de suspension de l'agrément ne peut excéder 4 mois.

La rémunération des assistants familiaux est fixée comme suit à compter du 1^{er} septembre 2022 :

a - Rémunération du stage préparatoire

La rémunération du stage préparatoire des assistants familiaux, d'une durée de 60 heures, est de 50 fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) horaire.



b - Rémunération de l'accueil continu

La rémunération d'un assistant familial pour un accueil continu est de :

Rémunération mensuelle	Montant total de la rémunération mensuelle
1 enfant confié	151,67 SMIC horaire
2 enfants confiés	221,67 SMIC horaire
3 enfants confiés	291,67 SMIC horaire
4 enfants confiés	361,67 SMIC horaire
5 enfants confiés	431,67 SMIC horaire
Pour chaque enfant supplémentaire confié au-delà de 5 enfants	70,00 SMIC horaire

Il est précisé que les accueils continus en cours bénéficient du régime de rémunération d'accueil continu fixé par la délibération n° AD 158/2017 susmentionnée lorsqu'il est plus favorable que les dispositions de la présente délibération (à partir de 4 enfants placés), jusqu'au départ définitif de(s) enfant(s) placé(s) ayant donné à lieu à l'application du régime de rémunération de 2017.

c - Rémunération de l'accueil intermittent

La rémunération d'un assistant familial pour un accueil intermittent est de 5,06 SMIC horaire, par jour et par enfant accueilli.

d - Rémunération de l'accueil d'urgence

L'indemnité de disponibilité pour l'accueil d'urgence d'un assistant familial est de 2,25 SMIC horaire par jour où aucun enfant n'est confié du fait de l'employeur, sans pouvoir être inférieure à 90 % de la rémunération prévue au contrat.

La rémunération d'un assistant familial pour un accueil d'urgence est égale à la rémunération continue majorée de 30 %.

e - Majoration ancienneté

La majoration ancienneté d'un assistant familial par enfants et par accueil continu est de 3 SMIC horaire au bout de trois années d'ancienneté acquise. La majoration ancienneté n'est pas due pour un accueil intermittent.



f - Majoration pour sujétions exceptionnelles

Pour l'accueil continu, lorsque la majoration pour sujétions exceptionnelles est due à un assistant familial, elle est fixée à :

Taux de sujétion	SMIC horaire par mois
1	15,50
2	31,00
3	46,50
4	62,00

Pour l'accueil intermittent, elle est égale à 50 % du SMIC par jour et par enfant. Cette majoration est due lorsque pèsent sur l'assistant familial des contraintes réelles dues aux soins particuliers ou à l'éducation spéciale entraînés par l'état de santé de l'enfant.

g - Suspension d'agrément

Lorsque son agrément est suspendu, l'assistant familial bénéficie du maintien de sa rémunération.

h - Indemnité pour enfant(s) non confié(s)

Le Département verse une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 80 % de la rémunération prévue au contrat, lorsque le nombre d'enfants qui est confié à l'assistant familial est inférieur aux prévisions du contrat **du fait de l'employeur**.

Cette indemnité n'est pas applicable aux accueils d'urgence.

Si le nombre d'enfant confié est inférieur aux prévisions du contrat **du fait de l'assistant familial, aucune indemnité n'est due**, conformément à la réglementation en vigueur.

i - Autres éléments de rémunération

S'agissant notamment de l'indemnité complémentaire maladie, des congés, de l'indemnité représentative des congés payés, de l'indemnité de mise à la retraite et de l'indemnité de licenciement, le Département applique la réglementation en vigueur.

Je vous précise que l'entrée en vigueur de cette nouvelle grille est fixée avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2022, conformément au décret du 31 août 2022.



4 - Poursuite du partenariat avec le comité des œuvres sociales du Cher (COS 18)

Conformément aux articles 70 et 71 de la loi 2007-209, chaque assemblée délibérante détermine le type des actions et le montant des dépenses qu'elle entend engager pour la réalisation des prestations prévues à l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, ainsi que les modalités de leur mise en œuvre.

Après négociation avec les partenaires sociaux et le président du COS 18 qui y sont favorables, la collectivité a souhaité, par délibération de décembre 2020, adhérer au CNAS à compter du 1^{er} janvier 2021 et ainsi lui confier la gestion de l'action sociale dont la collectivité souhaite faire bénéficier ses agents.

Cette adhésion permet de se doter d'une action sociale de qualité renforcée, de mieux reconnaître l'investissement de nos agents et de participer à l'attractivité de notre collectivité, compte tenu de la renommée nationale de cet organisme. Cette adhésion est renouvelée annuellement par tacite reconduction.

Par ailleurs, compte tenu de ces nouvelles modalités, la convention liant le Département avec le COS 18 a été modifiée en décembre 2020.

Le COS 18 s'est engagé à étudier la modification de ses statuts pour se mettre en conformité avec les nouvelles attentes du Département, notamment en matière de prestations d'actions sociales à compter du 1^{er} janvier 2022.

Compte tenu de ce nouveau périmètre, en 2021, le Département a alloué au COS 18 une subvention de fonctionnement en numéraire plafonné à 115 000 €.

Cette subvention a été affectée au financement des actions engagées en 2020 et devant se dérouler sur l'exercice 2021 ainsi qu'à la couverture des frais de fonctionnement. La convention prenant fin au 31 décembre 2022, il est proposé de conclure une nouvelle convention selon les termes suivants et dont le projet est joint en annexe.

À compter du 1^{er} janvier 2023, il est proposé de maintenir la subvention de 115 000 € annuels, décomposée comme suit :

- la subvention inclut les prestations liées à « **l'Arbre de Noël** » pour laquelle le COS 18 s'engage à de façon exclusive :
 - . organiser chaque année un spectacle vivant,
 - . dédier une enveloppe de **40 000 €** pour cet événement particulier à ces seules dépenses, à l'exclusion de toute autre.

Également, le Département verse au COS 18 un montant de **42 000 €** pour le remboursement des salaires versés pour l'agent mis à disposition (cf. article 4 de la convention).



Par ailleurs, le Département verse au COS 18 un montant de **25 000 €** pour la mise en œuvre des actions sociales suivantes notamment :

- prestation pour les adhérents en arrêts maladie,
- aide pour les adhérents dont les enfants sont reconnus en situation de handicap,
- aide à la culture,
- aide au séjour,
- ainsi que **8 000 €** pour les frais divers du COS 18.

Également, le département poursuit la mise à disposition gracieuse au COS 18 de locaux et de moyens valorisée à près de **12 800 €** et qui est détaillée dans la convention.

En parallèle, le Département autorise le COS 18 a bénéficié, sous forme d'autorisation spéciale d'absence, de l'équivalent d'un ETP de personnel départemental. Les agents bénéficiaires sont identifiés par le président du COS 18 qui en informe la direction des ressources humaines et des compétences. Les agents bénéficiaires sont placés en autorisations d'absence pour effectuer des missions auprès du COS 18, sous réserve des nécessités de service.

Il est précisé que les bénéficiaires actifs sont fixés comme suit :

- les agents stagiaires et titulaires, y compris mis à disposition d'organismes extérieurs,
- les agents non titulaires occupant un emploi permanent,
- les salariés en contrat à durée déterminée dans les services du Département à l'issue du premier mois de leur présence et pour la durée de leur contrat, avec un minimum de contrat de six mois,
- les agents d'État mis à disposition du Département sous réserve qu'ils ne bénéficient pas de prestations d'action sociale de nature similaire délivrées par un autre organisme,
- les agents du Département mis à disposition de l'État sous réserve qu'ils ne bénéficient pas de prestations d'action sociale de nature similaire délivrées par un autre organisme,
- les agents en détachement au Département sous réserve qu'ils ne bénéficient pas de prestations d'action sociale de nature similaire délivrées par un autre organisme,
- les assistants familiaux à titre permanent,
- les contrats aidés,
- les apprentis,



- les agents employés sous contrat de droit privé, les agents de service qui ont conservé un statut de droit privé employé par le Département,

- les agents du CDEF relevant de la fonction publique hospitalière sous réserve qu'ils ne bénéficient pas de prestations d'action sociale de nature similaire délivrées par un autre organisme.

Vous trouverez, ci-joint, la convention avec le COS 18 qui prendra effet au 1^{er} janvier 2023, pour une durée de trois ans.

Je vous demande de bien vouloir en délibérer.

Code opération		2005P1790002		Fonctionnement	x	Dépense	x
Libellé de l'opération		FRAIS DIVERS DE PERSONNEL – SUBVENTION COS SERVICE SOCIAL		Investissement		Recette	
Période	Montants des crédits votés	Montants des crédits attribués	Montants des crédits proposés	Montants des crédits disponibles			
2022	115 000 €	76 000 €	0 €	39 000 €			
2023 (à voter)	115 000 €	0 €	115 000 €	0 €			

5 - Mise à jour du régime indemnitaire

Compte tenu de la réintégration d'un agent détenteur du grade d'administrateur hors classe, il convient d'ajouter ce grade à la liste des bénéficiaires du régime indemnitaire dans notre collectivité.

Le tableau, ci-joint, fixe le montant de régime indemnitaire pour ce grade.

Les autres dispositions demeurent inchangées.

6- Gestion des heures supplémentaires

Compte tenu de l'entrée en vigueur du nouveau règlement de temps de travail au 1^{er} janvier 2023, il convient d'intégrer les évolutions en matière de gestion des heures supplémentaires.

a - Régime général

Tous les agents de catégorie C ainsi que les agents de catégorie B dont l'indice brut est inférieur ou égal à 380 peuvent prétendre au versement des IHTS.



Pour les agents de catégorie B dont l'indice brut est supérieur à 380, la délibération du conseil départemental fixe les motifs ainsi que les cadres d'emplois permettant de prétendre au versement de l'IHTS. (cf. b. infra)

Sont éligibles au versement des IHTS, les agents réalisant des heures supplémentaires en vue d'assurer la continuité de service qui appartiennent aux cadres d'emplois suivants et occupent les fonctions suivantes :

Fonction publique territoriale

Filière	Catégorie	Cadre d'emplois
Administrative	B	Rédacteurs territoriaux
	C	Adjointes administratifs territoriaux
Animation	B	Animateurs territoriaux
	C	Adjointes d'animation territoriaux
Culturelle Patrimoine et bibliothèque	B	Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques
	C	Adjointes territoriaux du patrimoine
Médico-sociale	C	Auxiliaires territoriaux de puériculture
Medico-technique	B	Techniciens paramédicaux territoriaux
Sociale	B	Moniteurs éducateurs territoriaux et intervenants familiaux
	C	Agents sociaux territoriaux
Sportive	B	Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives
Technique	B	Techniciens territoriaux
	C	Agents de maîtrise territoriaux
	C	Adjointes techniques territoriaux
	C	Adjointes techniques territoriaux des établissements d'enseignement
	C	Adjointes techniques territoriaux des établissements d'enseignement



Fonction publique hospitalière :

Filière	Catégorie	Corps
Administrative	B	Adjoint des cadres hospitalier
	B	Assistant médico-administratif
	B	Secrétaire médicale
	C	Adjoint administratif hospitalier
Ouvriers hospitaliers	C	Maîtrise ouvrière
	C	Personnel ouvrier
Technique	B	Technicien supérieur hospitalier
Service de soins et médico-technique	B	Infirmier hospitalier
	C	Agent de service hospitalier qualifié
	C	Aide médico-psychologique
	C	Auxiliaire de puériculture
Socio -éducative	B	Animateur
	B	Moniteur éducateur
	C	Moniteur d'atelier

Remarque : le contingent mensuel d'IHTS ne peut dépasser 20 heures pour un agent appartenant à la fonction publique hospitalière et 25 heures pour un agent appartenant à la fonction publique territoriale.

Fonctions éligibles

<ul style="list-style-type: none"> - chef de pôle - bibliothécaire - attaché de presse - adjoint au chef de service - adjoint au chef de pôle - chargé de projets - conseiller fonctionnel et opérationnel - conseiller de prévention - référent insertion emploi - qualiticien - coordonnateur budgétaire et comptable - coordonnateur de dispositif - dessinateur – projeteur - technicien fonctionnel et opérationnel - technicien de laboratoire - secrétaire coordinatrice DASP - TISF - ergonomiste - archiviste - webmestre - imprimeur reprographe offset - infographiste - animateur formateur TIC - assistant de direction - mécanicien 	<ul style="list-style-type: none"> - auxiliaire de puériculture - préleveur - laborantin routier - cuisinier - chef de centre d'exploitation de la route - chargé d'accueil - agent d'exploitation de la route - secrétaire polyvalent en MDAS - assistant archiviste - assistant bibliothécaire - assistant de gestion administratif - instructeur de dispositif - opérateur budgétaire et comptable - chargé de communication - restaurateur objet divers - gardien - agent de maintenance - agent d'entretien - agent d'entretien restauration - aide de cuisine - conducteur - gestionnaire logistique - reprographe - magasinier - maîtresse de maison
--	--



b - Circonstances exceptionnelles – fonction publique territoriale

Le nombre d'heures supplémentaires accomplies dans les conditions de la présente délibération ne peut dépasser un contingent mensuel de 25 heures. Toutefois, lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du supérieur hiérarchique uniquement pour les motifs suivants :

- viabilité hivernale,
- veille active sur le réseau routier départemental,
- actions consécutives aux décisions prises par la collectivité en cellule de crise organisée par la Préfecture,
- contrôle sanitaire des eaux (pollutions brutales ou accidentelles),
- surveillance et réalisation de chantier de nuit,
- travaux d'enduit superficiel d'usure et de signalisation horizontale réalisée par le CFR
- cas de forces majeures

Par dérogation au régime général, la liste des cadres d'emplois de la catégorie B dont l'indice brut est supérieur à 380 pouvant percevoir des heures supplémentaires dans le cadre des circonstances exceptionnelles est fixée comme suit :

Filière	Catégorie	Cadre d'emploi Quel que soit l'indice
Technique	B	Techniciens territoriaux
Médico-technique	B	Techniciens paramédicaux territoriaux

La liste des motifs pouvant donner lieu au versement d'IHTS pour les agents de catégorie B dont l'indice brut est supérieur à 380 est définie comme suit :

- dans le cadre des circonstances exceptionnelles suivantes : viabilité hivernale, surveillance active sur le réseau routier départemental, les actions consécutives aux décisions prises par la collectivité en cellule de crise organisée par la préfecture, coordination ;
- dans le cadre de la participation, à la demande du directeur des Routes et des Mobilités, aux réunions partenariales initiées par le Département et aux réunions internes organisées par la Direction des Routes et des Mobilités ;
- pour la surveillance et la réalisation des chantiers de nuit ;
- pour la réalisation par le CFR de la signalisation horizontale et les travaux d'enduits.

Les IHTS pourront être versées aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux contractuels.

Seules les heures réellement accomplies pourront être rémunérées par des IHTS.



c - Modalités de rémunération

Pour les agents de la fonction publique territoriale, les IHTS sont rémunérées comme suit :

Heures supplémentaires		Rémunération
Les 14 premières heures		$[(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820] \times 1,25$
À partir de la 15 ^e heure		$[(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820] \times 1,27$
Heure de nuit (accomplie entre 22 heures et 7 heures)	Les 14 premières heures	$[(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820] \times 1,25 \times 2$
	À partir de la 15 ^e heure	$[(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820] \times 1,27 \times 2$
Heure accomplie un dimanche ou un jour férié	Les 14 premières heures	$(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820 \times 1,25 + [(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820] \times 1,25 \times 2/3$
	À partir de la 15 ^e heure	$(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820 \times 1,27 + [(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820] \times 1,27 \times 2/3$

Pour les agents de la fonction publique hospitalière, les IHTS sont rémunérées comme suit :

Heures supplémentaires	Rémunération
Heure de jour en semaine, dès la 1 ^{ère} heure	$[(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820] \times 1,26$
Heure de nuit (accomplie entre 22 heures et 7 heures)	$[(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820] \times 1,26 \times 2$
Heure accomplie un dimanche ou un jour férié	$(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820 \times 1,26 + [(\text{Traitement brut annuel} + \text{indemnité de résidence annuelle}) / 1\ 820] \times 1,26 \times 2/3$

Étant précisé, que compte tenu du nouveau régime en matière de temps de travail, les heures supplémentaires correspondent aux heures réalisées à la demande du supérieur hiérarchique au-delà du cycle de travail et des 6 heures de crédit/débit. Par conséquent, les missions évoquées ci-avant ne donnent lieu à heure supplémentaire qu'en cas de dépassement horaire du cycle de travail.

Le dispositif de crédit-débit de 6 h ne s'applique pas aux agents soumis à des horaires fixes. En conséquence, pour les agents en horaires fixes, les heures supplémentaires sont générées dès la 1^{ère} heure effectuée par un agent à la demande de son supérieur hiérarchique et en dépassement de ses bornes horaires journalières.



7 - Gestion des astreintes

Compte tenu du nouveau régime de temps de travail qui entrera en vigueur dans la collectivité au 1er janvier 2023, il convient d'actualiser le régime des astreintes, qui concerne les agents titulaires, stagiaires et contractuels, quel que soit leur grade.

7-1 - Périmètre des astreintes

Les astreintes sont exécutées à la demande du supérieur hiérarchique, qui en informera son directeur, dans les conditions de la délibération du conseil départemental.

Recours à des astreintes pour :

- l'astreinte de décision de la direction générale,
- l'astreinte en période hivernale de la direction de la communication pour mettre à jour le site « info-Routes »
- répondre à des demandes urgentes des services de l'État concernant des problèmes d'eau potable, d'intoxication alimentaire ou d'épidémie animale,
- répondre à des incidents au niveau des bâtiments y compris des collègues,
- assurer la sauvegarde du patrimoine immobilier,
- répondre à des situations de crise intervenant dans le secteur médico-social,
- assurer la gestion de la viabilité des routes,
- gérer l'impact des événements climatiques au niveau des routes départementales,
- assurer les missions d'entretien, de gestion et d'exploitation du réseau routier relevant de la compétence du Département,
- gérer les réseaux et le parc informatique et téléphonique,
- assister le président et les vice-présidents dans les manifestations où le Département est représenté,
- assurer le fonctionnement, 365 jours/365 et 24 heures/24, du centre départemental de l'enfance et de la famille (CDEF),
- assurer la gestion des situations d'urgence relevant de l'aide sociale à l'enfance.

7-2 - Modalités d'organisation de la période d'astreinte

a - Pour le personnel hors CDEF

- soit une semaine,
- soit du lundi matin au vendredi soir,
- soit un week-end du vendredi 18 h au lundi suivant 8 h,
- soit une nuit de semaine,
- soit une nuit du samedi 12 h au dimanche suivant 8 h,
- soit les journées du samedi 12 h au dimanche suivant 8 h,
- soit une journée du dimanche ou jour férié 8 h au lundi suivant 8 h.



b - Pour le personnel d'encadrement du CDEF

Du vendredi 17 h au vendredi suivant 9 h, en dehors des heures d'ouverture du centre.

c - Pour le personnel éducatif du CDEF

Du samedi 7 h au lundi suivant 7 h.

7-3 - Liste des emplois concernés par les astreintes

a - Pour les agents de la collectivité, hors CDEF

- directeur général des services,
- directeurs généraux adjoints des services,
- directeurs,
- adjoints aux directeurs,
- chefs de service,
- adjoints aux chefs de service,
- chefs de pôle,
- adjoints aux chefs de pôle,
- chefs de domaine,
- techniciens de laboratoire,
- chargés de projets, chargés d'études, chargés d'opération
- chargés de gestion du domaine public et de la surveillance des travaux ou de la programmation du patrimoine des centres de gestion de la route (CGR),
- chefs de projets,
- ingénieurs informatiques,
- chefs de centre d'exploitation route,
- conseillers et techniciens fonctionnels et opérationnels,
- conducteurs,
- agents d'entretien,
- chefs d'équipe,
- agents d'exploitation,
- agents du pôle travaux du CFR,
- agents de maintenance,
- mécaniciens,
- travailleurs sociaux,
- agents de la direction de la communication pour assurer la mise à jour des informations routes sur les réseaux sociaux du 15 novembre au 15 mars.



b - Pour les agents du CDEF

- puéricultrice,
- infirmier,
- sage-femme,
- attaché d'administration hospitalière,
- adjoint des cadres hospitaliers,
- adjoint administratif hospitalier,
- ouvrier professionnel,
- cadre socio-éducatif,
- assistant socio-éducatif,
- éducateur de jeunes enfants,
- auxiliaires de puériculture.

7-4 - Modalités de compensation accordées aux personnels réalisant des astreintes

En filière technique : la compensation de la période d'astreinte s'effectue par rémunération. Pour les autres filières : par principe, la compensation de la période d'astreinte s'effectue par rémunération. Toutefois, l'agent peut solliciter la compensation en récupération horaire. Dans ce cas le responsable hiérarchique apprécie si les nécessités de service permettent de compenser la période d'astreinte par une récupération horaire.

En tout état de cause, les règles de rémunération ou de compensation sont celles en vigueur au moment de l'évènement.

7-5 - Modalités de rémunération des astreintes et interventions

Le cas échéant, la rémunération des interventions se fera par le biais du versement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) ou de l'indemnité d'intervention pour les personnels non éligibles aux IHTS. Ces indemnités sont versées selon les modalités définies à l'article 6.



a - Pour la FPT : filière technique

Les personnels techniques peuvent être amenés, selon leur emploi, à accomplir 3 types d'astreintes :

. **astreintes d'exploitation** : activités de prévention ou de réparation des accidents sur les infrastructures de transports et les équipements publics + activités de surveillance ou de viabilité des infrastructures de transports,

. **astreintes de décision** : accomplies par des agents occupant des fonctions d'encadrement,

. **astreintes de sécurité** : peuvent être versées aux agents de toutes catégories et pour toute activité.

Pour ces personnels, les périodes d'astreinte ne peuvent donner lieu qu'à indemnisation (pas de récupération).

	FILIERE TECHNIQUE	REMUNERATION			RECUPERATION
		ASTREINTE EXPLOITATION	ASTREINTE DECISION	ASTREINTE SECURITE	
PERIODE D'ASTREINTE	SEMAINE COMPLETE	159,20 €	121,00 €	149,48 €	NON
	WEEK-END (VENDREDI SOIR --> LUNDI MATIN)	116,20 €	76,00 €	109,28 €	NON
	NUIT < 10H	8,60 €	10,00 €	8,08 €	NON
	NUIT > 10H	10,75 €	10,00 €	10,05 €	NON
	SAMEDI OU JOUR DE RECUP	37,40 €	25,00 €	34,85 €	NON
	DIMANCHE OU JOUR FERIE	46,55 €	34,85 €	43,38 €	NON
INTERVENTIONS DURANT L'ASTREINTE	JOUR DE SEMAINE	16 € / HEURE			100 % *
	SAMEDI OU JOUR DE RECUP	22 € / HEURE			125 % *
	NUIT	22 € / HEURE			150 % *
	DIMANCHE OU JOUR FERIE	22 € / HEURE			200 % *

* % DU TEMPS D'INTERVENTION - **PAS DE CUMUL REMUNERATION + RECUPERATION**

L'astreinte de sécurité ou d'exploitation imposée moins de 15 jours francs à l'avance est majorée de 50 %



b - Pour la FPT : autres filières

Pour les astreintes des agents FPT hors filière technique, on parle uniquement d'astreinte de sécurité.

	AUTRES FILIERES FPT	REMUNERATION	RECUPERATION
PERIODE D'ASTREINTE	SEMAINE COMPLETE	149,48 €	1,5 JOUR
	LUNDI MATIN --> VENDREDI SOIR	45 €	0,5 JOUR
	WEEK-END (VENDREDI SOIR --> LUNDI MATIN)	109,28 €	1 JOUR
	NUIT DE SEMAINE	10,05 €	2 HEURES
	SAMEDI	34,85 €	0,5 JOUR
	DIMANCHE OU JOUR FERIE	43,38 €	0,5 JOUR
INTERVENTIONS DURANT L'ASTREINTE	JOUR DE SEMAINE	16 € / HEURE	110 % *
	SAMEDI	20 € / HEURE	110 % *
	NUIT	24 € / HEURE	125 % *
	DIMANCHE OU JOUR FERIE	32 € / HEURE	125 % *

* % DU TEMPS D'INTERVENTION - **PAS DE CUMUL REMUNERATION + RECUPERATION**

Lorsque l'astreinte est imposée à l'agent moins de 15 jours à l'avance, la compensation est majorée de 50 %.



c - Pour la FPH : le CDEF

La période d'astreinte peut donner lieu à indemnisation ou à récupération mais il n'est pas fait mention de la notion d'intervention durant la période d'astreinte.

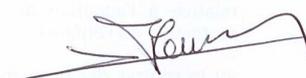
FPH	REMUNERATION	RECUPERATION
PERIODE D'ASTREINTE	$\left[\frac{1}{3} \times (\text{Traitement Brut ANNUEL} + \text{Indemnité Résidence ANNUELLE}) \right] / 1820$	1/3 DUREE DE L'ASTREINTE

PLAFOND TB + IR ANNUELS : 37 131,86 €

PLAFOND IR : 371,32 € POUR LA ZONE 2 - 1113,96 € POUR LA ZONE 1

Concernant le CDEF, l'indemnisation horaire des périodes d'astreinte de ses personnels est calculée avec le ratio de 1/3 du traitement indiciaire brut annuel en raison du degré particulièrement élevé des contraintes de continuité de service.

Le Président



Jacques FLEURY



**DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET DES
COMPÉTENCES**

**Réunion du 5 décembre 2022
n° Dossier 8264**

ADMINISTRATION GÉNÉRALE / RESSOURCES HUMAINES / FINANCES

**Actualisation des postes affectés
aux groupes d'élus**

L'article L.3121-24 du code général des collectivités territoriales prévoit de mettre à la disposition des groupes d'élus des moyens pour leur permettre de fonctionner.

Dans ce cadre, et par délibération n° AD-181/2021 du 15 juillet 2021, l'assemblée départementale a décidé d'allouer des moyens humains aux groupes d'élus et a ouvert au budget du Département, sur un chapitre spécialement créé à cet effet, les crédits nécessaires à ces dépenses, sans qu'ils puissent excéder 30 % du montant total des indemnités versées chaque année aux membres du Conseil départemental.

Ainsi, dans la continuité des exercices précédents :

- un chapitre spécialement créé a été ouvert et un crédit de 330 000 € par an pour les moyens humains a été affecté.

L'enveloppe globale de 330 000 € est affectée aux différents groupe au prorata du nombre d'élus de chaque groupe et les agents affectés aux groupe rémunérés dans la limite de l'enveloppe allouée à chaque groupe.

- six postes non permanents de chargés de mission affectés aux groupes d'élus ont été créés :

* trois postes pour le groupe des élus « Avenir pour le Cher » - postes n° 1530, 1526 et 1534,

* deux postes pour le groupe des élus « Socialistes et divers gauche » - postes n° 1531 et 1528,

* un poste pour le groupe des élus « Communistes, écologistes et partenaires » - poste n° 1535.

Ces postes ont été créés à temps complet et il convient de procéder à l'ajustement de leur quotité pour respecter l'enveloppe budgétaire allouée. Il vous est proposé, pour certains de ces postes, les transformations suivantes à compter du 1^{er} janvier 2023 :

- les postes à temps complet du groupe « Avenir pour le Cher » n° 1530, 1526 et 1534 ne sont pas modifiés,
- le poste à temps complet du groupe « Socialistes et divers gauches » n° 1531 est transformé en poste à temps non complet de 17 heures 30 hebdomadaires,
- le poste à temps complet du groupe « Socialistes et divers gauches » n° 1528 est transformé en poste à temps non complet de 24 heures 30 hebdomadaires,
- le poste à temps complet du groupe « Communistes, écologistes et partenaires » n° 1535 est transformé en poste à temps non complet de 28 hebdomadaires

Par ailleurs, compte tenu de l'impact de la hausse de la valeur du point d'indice de rémunération de la fonction publique de 3,5 % au 1^{er} juillet 2022 sur la rémunération versée aux agents affectés aux groupe d'élus, une réévaluation de l'enveloppe globale est nécessaire. Aussi, je vous propose de porter à 345 000 € le montant de l'enveloppe globale affectée aux groupe d'élus.

Je vous précise que cette proposition s'inscrit dans la limite de 30 % du montant total des indemnités versées aux membres du Conseil départemental.

Je vous demande de bien vouloir vous prononcer sur ces propositions.

Le Président



Jacques FLEURY

