

Nous passons à la commission des finances avec le fonctionnement des groupes d'élus. Marie.

COMMISSION DES FINANCES

36. Fonctionnement des groupes d'élus du Conseil Départemental BP 2023

Marie-Renée DESROSES : Je ne vais pas rentrer dans le détail, mais je vais prendre délibération par délibération.

Alain PICHON : Nous avons tout vu hier donc oui, mais il faut quand même les passer.

Marie-Renée DESROSES : Le rapport 36 page 683 est le fonctionnement des groupes d'élus du Conseil départemental où nous vous demandons d'inscrire un crédit de paiement de 71 400 € au budget primitif 2023 au titre des frais de fonctionnement des groupes d'élus qui a été décomposé dans le rapport.

Alain PICHON : Absolument. Y a-t-il des avis contraires ? Des abstentions ? C'est adopté.

DEPARTEMENT DE LA VIENNE

DELIBERATION DU CONSEIL
DEPARTEMENTAL

Séance du 16 décembre 2022

FONCTIONNEMENT DES GROUPES D'ELUS DU CONSEIL DEPARTEMENTAL
BP 2023

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

La Commission des Finances s'étant réunie,

Le Conseil Départemental de la Vienne, en séance publique le 16 décembre 2022 à l'Hôtel du Département à Poitiers, le quorum étant atteint,

Au bénéfice des considérations mentionnées dans le rapport,

Après en avoir délibéré et voté,

DECIDE d'inscrire un crédit de paiement de 71 400 € au budget primitif 2023 au titre des frais de fonctionnement des groupes d'élus.

ADOPTÉ

Le Président du Conseil Départemental,



Alain PICHON

Date de télétransmission au Contrôle de Légalité	20/12/2022
Identifiant de la télétransmission	086-228600011-20221216-000000000007022-DE
Date de publication	22/12/2022

REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 16 DECEMBRE 2022 - BUDGET PRIMITIF

COMMISSION DES FINANCES

Cabinet

RAPPORT DU PRESIDENT

FONCTIONNEMENT DES GROUPES D'ELUS DU CONSEIL DEPARTEMENTAL BP 2023



Le Conseil Départemental est constitué depuis le 1^{er} Juillet 2021 de deux Groupes d'Elus :

- Groupe des Élus de la Majorité Départementale « Union pour la Vienne », 30 membres,
- Groupe « La Vienne en Transition », 4 membres.

Sur les 38 élus composant l'Assemblée, quatre élus n'ont pas manifesté d'intention particulière d'adhérer à l'un de ces groupes.

Conformément à l'article L3121-24 du Code Général des Collectivités Territoriales, la rémunération des collaborateurs des groupes d'élus est calculée sur la base de 30 % maximum du montant total des indemnités versées annuellement aux Conseillers Départementaux.

Ainsi un crédit de 307 953 € est prévu pour 2023 concernant la rémunération des collaborateurs des deux groupes d'élus (cf. rapport budget sur le personnel départemental).

Par ailleurs, le Conseil Départemental a fixé à 2 100 € par élu le montant des frais de fonctionnement affecté à chaque groupe. C'est donc un crédit de 71 400 € qui figure au projet de Budget pour 2023.

Le crédit global affecté au fonctionnement des deux groupes d'élus, en 2023, s'élèvera à 379 353 €, réparti entre les deux groupes, selon les tableaux ci-après :

Groupe des élus de la Majorité Départementale « Union pour la Vienne » (30 membres)	339 071 €
Rémunération du personnel	276 071 €
Frais de fonctionnement (mise à disposition d'un local administratif valorisé ou loyer, acquisition de matériel, frais d'affranchissement, documentation, électricité...) et investissement	63 000 €

Groupe des élus « La Vienne en Transition » (4 membres)	40 282 €
Rémunération du personnel	31 882 €
Frais de fonctionnement (mise à disposition d'un local administratif valorisé ou loyer, acquisition de matériel, frais d'affranchissement, documentation, électricité...) et investissement	8 400 €

Je vous propose d'inscrire un crédit de paiement de 71 400 € au Budget Primitif 2023 au titre des frais de fonctionnement des groupes d'élus.



Je vous invite à délibérer sur ce dossier.

INSCRIPTION DE CREDITS DE PAIEMENT

	MONTANT en euros	IMPUTATION
DEPENSES	<u>65 400 €</u> <u>3 000 €</u> <u>3 000 €</u>	<u>65-65862</u> <u>21-0202-2188</u> <u>21-0202-21838</u>

37. Dépenses liées aux personnels et aux élus : BP 2023

Marie-Renée DESROSES : Nous avons regroupé dans ce rapport différents périmètres, les dépenses de personnels liées à la masse salariale, les indemnités de fonction des élus, le dispositif des titres-restaurant, la prise en charge partielle des types d'abonnement de déplacements effectués par les agents publics et la subvention d'équilibre au profit de l'association mutuelle de retraite des anciens conseillers généraux de la Vienne. Il m'est quand même difficile de passer trop vite sur ce rapport, mais je veux quand même vous rappeler l'augmentation de la masse salariale qui représente à peu près 6 % par rapport au budget passé. J'en profite aussi pour remercier l'ensemble des agents qui œuvre au quotidien sur les politiques pour lesquelles nous avons été élus et sur lesquelles nous avons besoin de ces agents pour pouvoir les mettre en place sur le terrain.

Alain PICHON : Tout à fait. Y a-t-il des avis contraires ? Des abstentions ? C'est adopté.

DEPARTEMENT DE LA VIENNE

DELIBERATION DU CONSEIL
DEPARTEMENTAL

Séance du 16 décembre 2022

DEPENSES LIEES AUX PERSONNELS ET AUX ELUS : BP 2023

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

La Commission des Finances s'étant réunie,

Le Conseil Départemental de la Vienne, en séance publique le 16 décembre 2022 à l'Hôtel du Département à Poitiers, le quorum étant atteint,

Au bénéfice des considérations mentionnées dans le rapport,

Après en avoir délibéré et voté,

DECIDE d'inscrire :

- au titre des dépenses de personnel 2023, un crédit de paiement de 62 395 000 € en dépenses et 403 410 € en recettes,
- un crédit de paiement de 1 650 000 € pour les indemnités des élus,
- un crédit de paiement de 520 000 € en dépenses et 260 000 € en recettes pour le dispositif des « titres-restaurant »,
- un crédit de paiement de 13 000 € en dépenses pour le remboursement partiel des trajets « domicile travail » des personnels du Département qui empruntent les transports publics de voyageurs,
- un crédit de paiement de 100 000 € pour une subvention d'équilibre au profit de l'association Mutuelle de Retraite des Anciens Conseillers Généraux de la Vienne.

ADOPTÉ

Le Président du Conseil Départemental,



Alain PICHON

Date de télétransmission au Contrôle de Légalité	20/12/2022
Identifiant de la télétransmission	086-228600011-20221216-000000000006969-DE
Date de publication	22/12/2022

Annexe 1 : Indemnités brutes (avant cotisations sociales et impôts) versées aux élus
Au titre de l'année 2021

Nom de l'élu / élue	Prénom de l'élu / élue	Montant des indemnités brutes perçues
ABAUX	BRIGITTE	25 670,04 €
ABELIN	JEAN-PIERRE	12 906,33 €
AGGOUN	MATHIAS	10 695,85 €
BARC	MAGALI	12 906,33 €
BARRAUD	SANDRINE	12 835,02 €
BARREAU	ISABELLE	25 670,04 €
BEAUJANEAU	GILBERT	32 670,96 €
BELIN	BRUNO	25 670,04 €
BELLAMY	MARIE-JEANNE	25 670,04 €
BERTAUD	ROSE-MARIE	32 670,96 €
BLUSSEAU	JEAN-DANIEL	12 906,33 €
BOCK	FRANCOIS	25 670,04 €
BOURAT	ANNE-FLORENCE	25 670,04 €
BOURGEON	CATHERINE	12 835,02 €
BROTTIER	ANTHONY	12 835,02 €
DE RUSSE	GUILLAUME	39 670,20 €
CHEBASSIER	VALERIE	12 835,02 €
CLEMENT	DOMINIQUE	12 906,33 €
COLIN	HENRI	32 670,96 €
COQUELET	BENOIT	32 670,96 €
DAUGE	VALERIE	32 670,96 €
DESROSES	MARIE RENEE	32 670,96 €
DEVERGNE	LUDOVIC	25 670,04 €
EIDELSTEIN	CLAUDE	32 670,96 €
FAUCHER	CLAUDIE	12 906,33 €
FONTAINE	ALINE	12 835,02 €
FOUCHE	ALAIN	12 906,33 €
GEOFFROY	JEAN-OLIVIER	29 189,94 €
GIRAULT	FRANCIS	12 906,33 €
GOMEZ	FRANCIS	2 210,48 €
GUITTET	PASCALE	32 670,96 €
HARRIS	FLORENCE	12 835,02 €
HERBERT	GERARD	12 835,02 €
JOYEUX	ALAIN	12 835,02 €
LAFOND	KARINE	12 906,33 €
LEDEUX	JEAN-LOUIS	29 151,06 €
MARTIN	SANDRINE	12 906,33 €
MOREAU	PASCALE	39 607,47 €
NEVEUX	JEROME	12 835,02 €
NOIRAULT	LYDIE	25 670,04 €
PECRIAUX	SYBIL	25 670,04 €
PELTIER	JOELLE	25 670,04 €
PEROCHON	GERARD	12 835,02 €
PICHON	ALAIN	71 362,62 €

PRINÇAY	BENOIT	25 670,04 €
RHALLAB	SARAH	12 835,02 €
ROYER	ETIENNE	12 906,33 €
SAINT-PÉ	SÉVERINE	32 670,96 €
SOULARD	ISABELLE	12 906,33 €
TOUCHARD	MICHEL	12 906,33 €
VOUHE	GREGORY	12 835,02 €
WUYTS LEPAREUX	VERONIQUE	12 906,33 €

REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 16 DECEMBRE 2022 - BUDGET PRIMITIF

COMMISSION DES FINANCES

Direction Générale des Services

Direction des Ressources et des Relations Humaines

RAPPORT DU PRESIDENT

DEPENSES LIEES AUX PERSONNELS ET AUX ELUS : BP 2023



1/ Périmètre d'intervention de la politique publique

Ce rapport détaille les dépenses liées aux personnels et aux élus. Cela comprend les domaines suivants :

- Les dépenses de personnel liées à la masse salariale
- Les indemnités de fonction des élus
- Le dispositif des titres restaurant
- La prise en charge partielle des titres d'abonnement des déplacements effectués par les agents publics
- La subvention d'équilibre au profit de l'Association Mutuelle de Retraite des Anciens Conseillers Généraux de la Vienne

2/Grandes orientations pour le budget 2023

Les dépenses de personnel liées à la masse salariale

Ce rapport ne comprend pas les dépenses affectées à la formation et aux prestations sociales, la rémunération des assistantes familiales et les frais de déplacement des agents qui font l'objet de rapports particuliers.

Les dépenses de personnel liées à la masse salariale sont prévues à hauteur de 62 395 000 € pour l'année 2023.

En 2023, les dépenses de personnel feront de nouveau l'objet d'une attention particulière. Ainsi, la gestion rigoureuse sera poursuivie pour maîtriser les dépenses et contenir la masse salariale après une année 2022 réglementairement très chargée :

- Hausse de la valeur du point d'indice,
- Reclassement statutaire des catégories B et C
- Hausse du SMIC
- Prime de revalorisation et complément de traitement indiciaire dans les domaines social et médico-social.

Les mesures catégorielles précitées ont un impact sur le budget 2023 car leur application n'a porté que sur une partie de l'année 2022.

Par ailleurs, la politique de remplacement et de recrutement restera des plus soucieuses de l'objectif de maîtrise de la masse salariale tout en conservant une attention particulière aux situations individuelles et collectives.

Enfin, dès janvier 2023, un nouveau régime indemnitaire de référence est mis en place en liaison avec les partenaires sociaux. Il s'agit du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Plus précisément, le RIFSEEP sera composé de 2 parties cumulatives différentes dans leur objet et leurs modalités de versement :

- une indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE) qui reposera sur la formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions et sur la prise en compte de l'expérience professionnelle des agents afin de valoriser l'ensemble des parcours professionnels,
- un complément indemnitaire annuel (CIA) facultatif qui tiendra compte de l'engagement professionnel de l'agent et de sa manière de servir.

Après consultation du comité technique pour avis, le RIFSEEP fait l'objet d'un rapport spécifique proposé au vote de l'Assemblée Départementale lors de la présente séance.

3/ Synthèse budgétaire par programme

La proposition budgétaire 2023 peut se résumer dans le tableau ci-dessous :

Dispositif	Fonctionnement		
	CA 2021	BP 2022	Proposition 2023
Dépenses liées à la masse salariale	57 212 248,00 €	58 300 000,00 €	62 395 000,00 €
Indemnités des élus	1 574 722,00 €	1 650 000,00 €	1 650 000,00 €
Titres restaurant	519 335,00 €	520 000,00 €	520 000,00 €
Participation aux frais de transports publics	7 982,30 €	13 000,00 €	13 000,00 €

Association mutuelle de retraite des anciens Conseillers Généraux de la Vienne	100 000,00 €	100 000,00 €	100 000,00 €
---	--------------	--------------	--------------

4/ Présentation détaillée par programme

Précisions concernant les dépenses et recettes de personnel liées à la masse salariale

Le budget de dépenses de personnel se compose entre autres, des éléments suivants :

- 6 750 000 € sont dédiés au régime indemnitaire dont 750 000€ de crédits nouveaux au motif de l'instauration de l'IFSE.
- 4 300 000 € représentent la masse salariale prévue pour les agents contractuels, mis à disposition par l'intermédiaire du Centre de Gestion de la Vienne ;
- 307 954 € sont destinés à la rémunération des collaborateurs des groupes d'élus ;
- 367 000 € concernent la cotisation au Centre National de la Fonction Publique Territoriale sur la base du taux de cotisation de 0,9% du traitement brut des agents ;
- 340 000 € sont affectés à l'assurance du personnel ;
- 92 500 € sont évalués pour la protection sociale complémentaire.

Les recettes sont quant à elles, estimées en 2023 à hauteur de 746 453 €.

Le Département recouvre des recettes pour le remboursement des indemnités journalières et le remboursement des rémunérations d'agents mis à disposition auprès de divers organismes, notamment le Syndicat Mixte de l'Aéroport Poitiers-Biard, la régie Vienne Numérique, l'association départementale pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte...

Les indemnités de fonction des élus

Les indemnités de fonction des élus sont fixées selon les dispositions prévues par les articles L3123-15 et suivants du Code Général des Collectivités Territoriales, relatives aux conditions d'exercice des mandats locaux.

Le montant des crédits inscrits en 2023 au titre des indemnités des élus et des cotisations sociales, retraites comprises, s'élèvera à la somme de 1 650 000 €.

Depuis le 1^{er} janvier 2013, les indemnités de fonctions brutes sont assujetties aux cotisations sociales (salariales et patronales) du régime général de la Sécurité Sociale.

Pour l'année 2023, le crédit tient compte de cette dépense qui évolue chaque année ainsi que de la nouvelle cotisation DIF (droit individuel à la formation), mise en place depuis octobre 2016, prélevée sur les indemnités des élus.

Pour information, le montant des indemnités des élus est calculé par référence à l'indice brut terminal de la fonction publique et suit, le cas échéant, l'augmentation de la valeur du point d'indice.

En outre, conformément à l'article 93 de la loi n°2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique, l'annexe 1 présente un état des indemnités perçues par les Conseillers Départementaux au titre de leurs fonctions au Conseil Départemental et le cas échéant, celles perçues au titre des fonctions exercées au sein de syndicats ou de sociétés publiques locales en raison des fonctions départementales.

Le dispositif des titres restaurant

Le dispositif des titres restaurant a été mis en place depuis le 1^{er} mars 2008. Il repose sur les principes arrêtés lors du Comité technique Paritaire du 29 juin 2007.

Par délibération du 17 décembre 2007, le Conseil Général a approuvé l'attribution de titres restaurant aux agents qui exercent leur activité pour la collectivité et qui ne bénéficient pas d'une restauration collective à proximité de leur lieu de travail.

La valeur faciale du titre est de 5 €. Il est attribué pour chaque journée entière travaillée sachant que la collectivité finance chaque titre à hauteur de 50 % de la valeur.

Aucun cumul n'est possible avec le remboursement des frais professionnels et la prise de repas dans un restaurant administratif.

Pour l'année 2023, la dépense est estimée à 520 000 € dont 260 000 € au titre de la participation des agents.

Le nombre de bénéficiaires est actuellement de 531 en juillet 2022, pour environ 600 agents remplissant les conditions d'octroi. Un agent bénéficie en moyenne de 17 titres par mois.

La prise en charge partielle des titres d'abonnement des déplacements effectués par les agents publics

Depuis le 1^{er} mars 2008, le Département participe au remboursement partiel des frais de transport des agents rémunérés par le Département qui empruntent les transports publics de voyageurs entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Le décret n°2010-676 du 21 juin 2010 rend obligatoire les règles de prise en charge partielle des titres d'abonnement des déplacements effectués par les agents publics. Ainsi, le montant de la participation de l'employeur est de 50% du coût annuel des abonnements cumulés, sur la base du tarif le plus économique.

Pour l'année 2023, la dépense est estimée à 13 000 €.

La subvention d'équilibre au profit de l'Association Mutuelle de Retraite des Anciens Conseillers Généraux de la Vienne

La loi n° 92-108 du 3 février 1992 relative aux conditions d'exercice des mandats locaux et plus particulièrement son article 32 codifié à l'article L 3123-25 du Code général des collectivités territoriales, pose le principe selon lequel les pensions de retraites et les droits acquis avant la date d'effet de la loi continuent d'être honorés par les institutions et organismes auprès desquels ils ont été constitués. Les charges correspondantes sont couvertes, le cas échéant, par une subvention d'équilibre versée par les collectivités concernées.

Ce dispositif garantit ainsi le maintien des droits à la retraite acquis par les élus locaux auprès d'associations constituées avant l'entrée en vigueur de cette loi, celles-ci demeurant compétentes pour honorer les pensions de retraite déjà liquidées et les droits acquis avant la date d'effet de la loi du 3 février 1992. En outre, les collectivités pourront, en cas de besoin, verser à ces organismes, une subvention d'équilibre afin de leur permettre de répondre aux charges correspondant à leur mission.

C'est sur le fondement de ces dispositions que l'Assemblée vote, chaque année depuis 1993, une subvention d'équilibre au profit de l'Association Mutuelle de Retraite des Anciens Conseillers Généraux de la Vienne, afin de pourvoir au paiement des allocations de retraite des anciens Conseillers Généraux ou de leurs ayants-droits.

Le versement de cette somme sur le compte ouvert au nom de l'Association est échelonné sur les 4 trimestres et intervient sur présentation par l'Association au Département, d'une demande exprimant ses besoins.

Pour l'année 2023, la dépense est estimée à 100 000€.

Je vous propose d'inscrire :

- au titre des dépenses de personnel 2023, un crédit de paiement de 62 395 000 € en dépenses et un crédit d'un montant de 403 410 € en recettes,

- un crédit de 1 650 000 € pour les indemnités des élus,

- un crédit de 520 000 € en dépenses au chapitre 011-0201-6288 et un crédit de 260 000 € en recettes pour le dispositif des « titres-restaurant »,

- un crédit d'un montant de 13 000 € en dépenses au chapitre 011-0202-6251, pour le remboursement partiel des trajets « domicile travail » des personnels du Département qui empruntent les transports publics de voyageurs,

- en crédit de paiement, une subvention d'équilibre de 100 000€ au profit de l'association Mutuelle de Retraite des Anciens Conseillers Généraux de la Vienne.

■ ■
■

Je vous invite à délibérer sur ce dossier.

INSCRIPTION DE CREDITS DE PAIEMENT (HORS AP/AE)

	MONTANT en euros	IMPUTATION
DEPENSES	62 395 000	Chapitres 011 - 012 - 016-017 - 6586
	1 650 000	Chapitre 65
	520 000	011-0201-6288
	13 000	011-0202-6251
	100 000	65-021-6574
RECETTES	403 410	
	260 000	74-0201-74788

38. Rapport du personnel

Personnel départemental

Marie-Renée DESROSES : Le rapport 38 concerne les modifications puisque vous avez six annexes qui reprennent les transformations de postes, les modifications, mais qui vous présentent également les différents tableaux par direction, cadre d'emploi et par filière également. S'il y a des questions, je reste à votre disposition.

Alain PICHON : Pas de questions ? Des avis contraires ? Des abstentions ? C'est adopté.

DEPARTEMENT DE LA VIENNE

DELIBERATION DU CONSEIL
DEPARTEMENTAL

Séance du 16 décembre 2022

RAPPORT DU PERSONNEL
Personnel départemental

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

La Commission des Finances s'étant réunie,

Le Conseil Départemental de la Vienne, en séance publique le 16 décembre 2022 à l'Hôtel du Département à Poitiers, le quorum étant atteint,

Au bénéfice des considérations mentionnées dans le rapport,

Après en avoir délibéré et voté,

DECIDE, dans le cadre de la gestion du personnel, afin d'adapter les services à l'évolution des missions et en conformité avec les dispositions statutaires et réglementaires de se prononcer favorablement sur les propositions relatives :

- aux transformations de postes figurant en annexe 1,
- aux modifications de contrats figurant en annexe 2,

PREND ACTE des effectifs du personnel du Département de la Vienne au 31 décembre 2022, tels que présentés :

- en annexe 3 (tableau par Direction et cadre d'emplois),
- en annexe 4 (tableau récapitulatif par Direction),
- en annexe 5 (tableau par filière, catégorie et cadre d'emplois),
- en annexe 6 (tableau relatif aux agents contractuels rémunérés par le Département),

DECIDE :

- d'autoriser le Président du Conseil Départemental à signer toute convention, tout éventuel avenant à la convention et tout renouvellement de convention de mise à disposition de personnels avec le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne dans le cadre des services de remplacements, pour faire face à des besoins temporaires d'agents (selon les cas prévus par le Code Général de la Fonction Publique) et à procéder au remboursement des salaires, indemnités, heures supplémentaires, astreintes, charges patronales correspondantes, frais de déplacement, frais de trajet domicile-travail, titres-restaurant ainsi qu'au versement de la participation aux frais de gestion du Centre de Gestion,

- d'autoriser le Président du Conseil Départemental à signer toute convention, tout éventuel avenant à la convention et tout renouvellement de convention d'adhésion au socle commun de compétences du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne, notamment pour les compétences liées à l'exercice du secrétariat du Comité Médical et de la Commission de Réforme, pour la délégation de la fonction de référent déontologue, de référent laïcité, de la médiation préalable et à procéder au versement des cotisations annuelles correspondantes auprès du Centre de Gestion,
- d'autoriser le Président du Conseil Départemental à signer toute convention portant ouverture et organisation de concours et examens avec les Centres de Gestion notamment et à procéder au remboursement des frais d'organisation auprès des organisateurs desdits concours,
- d'autoriser le Président du Conseil Départemental à signer les conventions portant renouvellements des mises à disposition et les éventuels avenants à ces mêmes conventions au titre de l'année 2023.

ADOPTÉ

Le Président du Conseil Départemental,



Alain PICHON

Date de télétransmission au Contrôle de Légality	20/12/2022
Identifiant de la télétransmission	086-228600011-20221216-000000000006972-DE
Date de publication	22/12/2022

TRANSFORMATIONS ET TRANSFERTS DE POSTES

DIRECTION GENERALE ADJOINTE DE L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE ET DU DEVELOPPEMENT DURABLE

➤ Il conviendrait de transformer un poste vacant du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux en un poste du cadre d'emplois des techniciens territoriaux auprès de la Direction des Technopoles et des Sites du Futuroscope de la Direction Générale Adjointe de l'Aménagement du Territoire et du Développement Durable.

DIRECTION GENERALE ADJOINTE DES SOLIDARITES

➤ Il conviendrait de transformer un poste vacant du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux en un poste du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux auprès de la Direction de l'Autonomie de la Direction Générale Adjointe des Solidarités.

➤ Il conviendrait de transformer un poste du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatifs en un poste du cadre d'emplois des attachés territoriaux auprès de la Direction de l'Action Sociale de la Direction Générale Adjointe des Solidarités.

➤ Il conviendrait de transformer un poste vacant du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux en un poste du cadre d'emplois des attachés territoriaux auprès de la Direction Générale Adjointe des Solidarités.

DIRECTION GENERALE DES SERVICES

➤ Il conviendrait de transformer un poste vacant du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux en un poste du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux auprès de la Direction des Ressources et des Relations Humaines.

MODIFICATIONS DE CONTRATS

DIRECTION GENERALE ADJOINTE DES SOLIDARITES

➤ Le Département dispose d'un poste vacant à temps complet du cadre d'emplois des attachés territoriaux avec la fonction de responsable du service des pôles centraux de l'Aide Sociale à l'Enfance auprès de la Direction de l'Enfance et de la Famille de la Direction Générale Adjointe des Solidarités.

S'il ne peut être pourvu par voie statutaire, en cas de jury infructueux, ce poste permanent pourrait l'être par un agent contractuel titulaire du diplôme correspondant, d'un niveau d'études équivalent et d'une expérience suffisante en application de l'article L. 332-8 (2°) du Code Général de la Fonction Publique permettant de recruter un agent contractuel pour occuper un emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient.

Postérieurement à la délibération du Conseil Départemental, la rémunération de l'agent contractuel qui serait recruté pour occuper ce poste pourrait être fixée sur la base de l'indice majoré 605 de la grille indiciaire de la fonction publique.

➤ Le Département dispose d'un poste vacant à temps complet du cadre d'emplois des attachés territoriaux avec la fonction de responsable du service des territoires de l'Aide Sociale à l'Enfance auprès de la Direction de l'Enfance et de la Famille de la Direction Générale Adjointe des Solidarités.

S'il ne peut être pourvu par voie statutaire, en cas de jury infructueux, ce poste permanent pourrait l'être par un agent contractuel titulaire du diplôme correspondant, d'un niveau d'études équivalent et d'une expérience suffisante en application de l'article L. 332-8 (2°) du Code Général de la Fonction Publique permettant de recruter un agent contractuel pour occuper un emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient.

Postérieurement à la délibération du Conseil Départemental, la rémunération de l'agent contractuel qui serait recruté pour occuper ce poste pourrait être fixée sur la base de l'indice majoré 480 de la grille indiciaire de la fonction publique.

➤ Le Département dispose d'un poste vacant à temps complet du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs territoriaux.

Il conviendrait de transformer ce poste en un poste du cadre d'emplois des attachés territoriaux, avec la fonction de responsable adjoint du pôle enfance du territoire 3 auprès de la Direction de l'Enfance et de la Famille de la Direction Générale Adjointe des Solidarités. S'il ne peut être pourvu par voie statutaire, en cas de jury infructueux, ce poste permanent pourrait l'être par un agent contractuel titulaire du diplôme correspondant, d'un niveau d'études équivalent et d'une expérience suffisante en application de l'article L. 332-8 (2°) du Code Général de la Fonction Publique permettant de recruter un agent contractuel pour occuper un emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient.

Postérieurement à la délibération du Conseil Départemental, la rémunération de l'agent contractuel qui serait recruté pour occuper ce poste pourrait être fixée sur la base de l'indice majoré 410 de la grille indiciaire de la fonction publique.

➤ Le Département dispose d'un poste vacant à temps complet du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs territoriaux avec la fonction de référent(e) éducatif(ve) auprès de la Direction de l'Enfance et de la Famille de la Direction Générale Adjointe des Solidarités. S'il ne peut être pourvu par voie statutaire, en cas de jury infructueux, ce poste permanent pourrait l'être par un agent contractuel titulaire du diplôme correspondant, d'un niveau d'études équivalent et d'une expérience suffisante en application de l'article L. 332-8 (2°) du Code Général de la Fonction Publique permettant de recruter un agent contractuel pour occuper un emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient.

Postérieurement à la délibération du Conseil Départemental, la rémunération de l'agent contractuel qui serait recruté pour occuper ce poste pourrait être fixée sur la base de l'indice majoré 404 de la grille indiciaire de la fonction publique.

➤ Le Département dispose d'un poste vacant à temps complet du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs territoriaux avec la fonction d'assistant(e) social(e) auprès de la Direction de l'Action Sociale de la Direction Générale Adjointe des Solidarités.

S'il ne peut être pourvu par voie statutaire, en cas de jury infructueux, ce poste permanent pourrait l'être par un agent contractuel titulaire du diplôme correspondant, d'un niveau d'études équivalent et d'une expérience suffisante en application de l'article L. 332-8 (2°) du Code Général de la Fonction Publique permettant de recruter un agent contractuel pour occuper un emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient.

Postérieurement à la délibération du Conseil Départemental, la rémunération de l'agent contractuel qui serait recruté pour occuper ce poste pourrait être fixée sur la base de l'indice majoré 404 de la grille indiciaire de la fonction publique.

➤ Le Département dispose d'un poste vacant à temps complet du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs territoriaux avec la fonction d'assistant(e) social(e) auprès de la Direction de l'Action Sociale de la Direction Générale Adjointe des Solidarités.

S'il ne peut être pourvu par voie statutaire, en cas de jury infructueux, ce poste permanent pourrait l'être par un agent contractuel titulaire du diplôme correspondant, d'un niveau d'études équivalent et d'une expérience suffisante en application de l'article L. 332-8 (2°) du Code Général de la Fonction Publique permettant de recruter un agent contractuel pour occuper un emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient.

Postérieurement à la délibération du Conseil Départemental, la rémunération de l'agent contractuel qui serait recruté pour occuper ce poste pourrait être fixée sur la base de l'indice majoré 404 de la grille indiciaire de la fonction publique.

➤ Le Département dispose d'un poste vacant à temps complet du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs territoriaux avec la fonction d'assistant(e) social(e) auprès de la Direction de l'Action Sociale de la Direction Générale Adjointe des Solidarités.

S'il ne peut être pourvu par voie statutaire, en cas de jury infructueux, ce poste permanent pourrait l'être par un agent contractuel titulaire du diplôme correspondant, d'un niveau d'études équivalent et d'une expérience suffisante en application de l'article L. 332-8 (2°) du Code Général de la Fonction Publique permettant de recruter un agent contractuel pour occuper un emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient.

Postérieurement à la délibération du Conseil Départemental, la rémunération de l'agent contractuel qui serait recruté pour occuper ce poste pourrait être fixée sur la base de l'indice majoré 404 de la grille indiciaire de la fonction publique.

➤ Le Département dispose d'un poste vacant à temps complet du cadre d'emplois des attachés territoriaux avec la fonction de responsable du pôle comptable, liquidation et contentieux relevant du service des personnes âgées et personnes handicapées de la Direction de l'Autonomie de la Direction Générale Adjointe des Solidarités.

S'il ne peut être pourvu par voie statutaire, en cas de jury infructueux, ce poste permanent pourrait l'être par un agent contractuel titulaire du diplôme correspondant, d'un niveau d'études équivalent et d'une expérience suffisante en application de l'article L. 332-8 (2°) du Code Général de la Fonction Publique permettant de recruter un agent contractuel pour occuper un emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient.

Postérieurement à la délibération du Conseil Départemental, la rémunération de l'agent contractuel qui serait recruté pour occuper ce poste pourrait être fixée sur la base de l'indice majoré 410 de la grille indiciaire de la fonction publique.

➤ Le Département dispose d'un poste vacant à temps complet du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs territoriaux.

Il conviendrait de transformer ce poste en un poste du cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux, avec la fonction d'évaluateur(trice) auprès du service des personnes âgées et personnes handicapées de la Direction de l'Autonomie de la Direction Générale Adjointe des Solidarités.

S'il ne peut être pourvu par voie statutaire, en cas de jury infructueux, ce poste permanent pourrait l'être par un agent contractuel titulaire du diplôme correspondant, d'un niveau d'études équivalent et d'une expérience suffisante en application de l'article L. 332-8 (2°) du Code Général de la Fonction Publique permettant de recruter un agent contractuel pour occuper un emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient.

Postérieurement à la délibération du Conseil Départemental, la rémunération de l'agent contractuel qui serait recruté pour occuper ce poste pourrait être fixée sur la base de l'indice majoré 404 de la grille indiciaire de la fonction publique.

DIRECTION GENERALE ADJOINTE DES FINANCES ET DES MOYENS

➤ Le Département dispose d'un poste vacant à temps complet du cadre d'emplois des techniciens territoriaux avec la fonction de gestionnaire d'applications auprès de la Direction de la Transition Numérique de la Direction Générale Adjointe des Finances, des Moyens et du Numérique.

S'il ne peut être pourvu par voie statutaire, en cas de jury infructueux, ce poste permanent pourrait l'être par un agent contractuel titulaire du diplôme correspondant, d'un niveau d'études équivalent et d'une expérience suffisante en application de l'article L. 332-8 (2°) du Code Général de la Fonction Publique permettant de recruter un agent contractuel pour occuper un emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient.

Postérieurement à la délibération du Conseil Départemental, la rémunération de l'agent contractuel qui serait recruté pour occuper ce poste pourrait être fixée sur la base de l'indice majoré 363 de la grille indiciaire de la fonction publique.

➤ Le Département dispose d'un poste vacant à temps complet du cadre d'emplois des techniciens territoriaux avec la fonction de technicien administrateur réseau et sécurité auprès de la Direction de la Transition Numérique de la Direction Générale Adjointe des Finances, des Moyens et du Numérique.

S'il ne peut être pourvu par voie statutaire, en cas de jury infructueux, ce poste permanent pourrait l'être par un agent contractuel titulaire du diplôme correspondant, d'un niveau d'études équivalent et d'une expérience suffisante en application de l'article L. 332-8 (2°) du Code Général de la Fonction Publique permettant de recruter un agent contractuel pour

occuper un emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient.

Postérieurement à la délibération du Conseil Départemental, la rémunération de l'agent contractuel qui serait recruté pour occuper ce poste pourrait être fixée sur la base de l'indice majoré 503 de la grille indiciaire de la fonction publique.

DIRECTION GENERALE ADJOINTE DE L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE ET DU DEVELOPPEMENT DURABLE

➤ Le Département dispose d'un poste vacant à temps complet du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux avec la fonction d'animateur(rice) du SDE (Schéma Départemental de l'Eau) auprès de la Direction de l'Agriculture, de l'Eau et de l'Environnement de la Direction Générale Adjointe de l'Aménagement du Territoire et du Développement Durable. S'il ne peut être pourvu par voie statutaire, en cas de jury infructueux, ce poste permanent pourrait l'être par un agent contractuel titulaire du diplôme correspondant, d'un niveau d'études équivalent et d'une expérience suffisante en application de l'article L. 332-8 (2°) du Code Général de la Fonction Publique permettant de recruter un agent contractuel pour occuper un emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient.

Postérieurement à la délibération du Conseil Départemental, la rémunération de l'agent contractuel qui serait recruté pour occuper ce poste pourrait être fixée sur la base de l'indice majoré 445 de la grille indiciaire de la fonction publique.

➤ Le Département dispose d'un poste vacant du cadre d'emplois des techniciens territoriaux avec la fonction de technicien(ne) aménagement foncier auprès de la Direction de l'Agriculture, de l'Eau et de l'Environnement de la Direction Générale Adjointe de l'Aménagement du Territoire et du Développement Durable. Il conviendrait de transformer ce poste en un poste à temps non-complet à une quotité de 80%.

S'il ne peut être pourvu par voie statutaire, en cas de jury infructueux, ce poste permanent pourrait l'être par un agent contractuel titulaire du diplôme correspondant, d'un niveau d'études équivalent et d'une expérience suffisante en application de l'article L. 332-8 (2°) du Code Général de la Fonction Publique permettant de recruter un agent contractuel pour occuper un emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient.

Postérieurement à la délibération du Conseil Départemental, la rémunération de l'agent contractuel qui serait recruté pour occuper ce poste pourrait être fixée sur la base de l'indice majoré 436 de la grille indiciaire de la fonction publique.

➤ Le Département dispose d'un poste vacant à temps complet du cadre d'emplois des techniciens territoriaux avec la fonction d'animateur(rice) du Plan SEVE (Stratégies et Engagements de la Vienne pour l'Environnement) auprès de la Direction de l'Agriculture, de l'Eau et de l'Environnement de la Direction Générale Adjointe de l'Aménagement du Territoire et du Développement Durable.

S'il ne peut être pourvu par voie statutaire, en cas de jury infructueux, ce poste permanent pourrait l'être par un agent contractuel titulaire du diplôme correspondant, d'un niveau d'études équivalent et d'une expérience suffisante en application de l'article L. 332-8 (2°) du Code Général de la Fonction Publique permettant de recruter un agent contractuel pour occuper un emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient.

Postérieurement à la délibération du Conseil Départemental, la rémunération de l'agent contractuel qui serait recruté pour occuper ce poste pourrait être fixée sur la base de l'indice majoré 361 de la grille indiciaire de la fonction publique.

DIRECTION GENERALE DES SERVICES

➤ Le Département dispose d'un poste vacant à temps complet de catégorie A de la filière administrative auprès de la Direction des Ressources et des Relations Humaines.

Il conviendrait de transformer ce poste en un poste du cadre d'emplois des psychologues territoriaux avec la fonction d'ergonome du travail.

S'il ne peut être pourvu par voie statutaire, en cas de jury infructueux, ce poste permanent pourrait l'être par un agent contractuel titulaire du diplôme correspondant, d'un niveau d'études équivalent et d'une expérience suffisante en application de l'article L. 332-8 (2°) du Code Général de la Fonction Publique permettant de recruter un agent contractuel pour occuper un emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient.

Postérieurement à la délibération du Conseil Départemental, la rémunération de l'agent contractuel qui serait recruté pour occuper ce poste pourrait être fixée sur la base de l'indice majoré 390 de la grille indiciaire de la fonction publique.

➤ Le Département dispose d'un poste vacant à temps complet du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux auprès de la Direction des Ressources et des Relations Humaines.

Il conviendrait de transformer ce poste en un poste du cadre d'emplois des attachés territoriaux avec la fonction de Chargé SIRH (Système d'Information Ressources Humaines).

S'il ne peut être pourvu par voie statutaire, en cas de jury infructueux, ce poste permanent pourrait l'être par un agent contractuel titulaire du diplôme correspondant, d'un niveau d'études équivalent et d'une expérience suffisante en application de l'article L. 332-8 (2°) du Code Général de la Fonction Publique permettant de recruter un agent contractuel pour occuper un emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient.

Postérieurement à la délibération du Conseil Départemental, la rémunération de l'agent contractuel qui serait recruté pour occuper ce poste pourrait être fixée sur la base de l'indice majoré 545 de la grille indiciaire de la fonction publique.

ANNEXE N° 3
ETAT DU PERSONNEL DU DEPARTEMENT DE LA VIENNE - PAR DGA / DIRECTION ET PAR CADRE D'EMPLOIS
au 31 DECEMBRE 2022

EMPLOIS PERMANENTS

DIRECTIONS	CADRE D'EMPLOIS	FILIERE	CATEGORIE	Postes budgétaires (créés par l'Assemblée délibérante) - Emplois rémunérés				Postes pourvus - Effectifs						Postes vacants				Observations
				Total des Postes du Département au 31/12/2022	dont postes à Temps Complet	dont postes à Temps Non - Complet (en ETP)	Postes Etat	Total des agents sur postes à Temps Complet	dont agents sur postes à Temps Non - Complet (en ETP)	dont agents stagiaires et titulaires rémunérés par le Département	dont agents contractuels rémunérés par le Département	Agents de l'Etat mis à disposition et non rémunérés par le Département	Total des postes vacants du Département au 31/12/2022	dont postes à Temps Complet	dont postes à Temps Non - Complet (en ETP)	Postes Etat		
CABINET DU PRÉSIDENT																		
Secrétariat, accueil, courrier, garage	Attaché	ADMINISTRATIVE	A	2	2			1		1			1	1				
	Rédacteur	ADMINISTRATIVE	B	4	4			4		4			4	4				
	Adjoint administratif	ADMINISTRATIVE	C	9	9			7		7			7	7				
	Adjoint technique	TECHNIQUE	C	4	4			4		4			4	4				
Restauration	Agent de maîtrise	TECHNIQUE	C	1	1			1		1			1	1				
	Adjoint technique	TECHNIQUE	C	2	2			2		2			2	2				
Antenne de Chatelleraut Antenne de Montmorillon	Adjoint administratif	ADMINISTRATIVE	C	3	3			3		3			3	3				
	Rédacteur	ADMINISTRATIVE	B	1	1			1		1			1	1				
DIRECTION DE LA COMMUNICATION																		
	Catégorie A filière adm - contractuel	ADMINISTRATIVE	A	3	3			3		3			3	3				contractuel(s)
	Attaché	ADMINISTRATIVE	A	3	3			3		3			3	3				
	Rédacteur	ADMINISTRATIVE	B	1	1			1		1			1	1				
	Adjoint administratif	ADMINISTRATIVE	C	5	5			5		5			5	5				dont 1 poste TNC 80% pourvu
	Adjoint technique	TECHNIQUE	C	2,80	2	0,80		2	0,80	2,80			2	2,80				
				14,30	12	2,30		13,30	2,30	15,60			13	15,60				

ANNEXE N° 3
ETAT DU PERSONNEL DU DEPARTEMENT DE LA VIENNE - PAR DGA / DIRECTION ET PAR CADRE D'EMPLOIS
au 31 DECEMBRE 2022

EMPLOIS PERMANENTS

DIRECTIONS	CADRE D'EMPLOIS	FILIERE	CATEGORIE	Postes budgétaires (créés par l'Assemblée délibérante) - Emplois permanents				Postes pourvus - Effectifs						Postes vacants			Observations		
				Total des Postes du Département au 31/12/2022	dont postes à Temps Complet	dont postes à Temps Non - Complet (en ETP)	Postes Etat	Total des effectifs au 31/12/2022	dont agents sur postes à Temps Complet	dont agents sur postes à Temps Non - Complet (en ETP)	dont agents régularisés titulaires rémunérés par le Département	dont agents contractuels rémunérés par le Département	Agents de l'Etat mis à disposition du département rémunérés par le Département	Total des postes vacants du Département au 31/12/2022	dont postes à Temps Complet	dont postes à Temps Non - Complet (en ETP)		Postes Etat	
DIRECTION GENERALE DES SERVICES DU DEPARTEMENT																			
	Directeur Général des Services	EMPLOI FONCTIONNEL	A	1	1			1	1			1							
	Directeur Général Adjoint	EMPLOI FONCTIONNEL	A	1	1														
	Attaché	ADMINISTRATIVE	A	0,70		0,70		0,70		0,70								1	dont 1 poste TNC 70% pourvu
	Rédacteur	ADMINISTRATIVE	B	1	1			1	1		1								
	Adjoint administratif	ADMINISTRATIVE	C	1	1			1	1		1								
	Adjoint technique	TECHNIQUE	C	1	1			1	1		1								
				5,70	5	0,70		6,70	6	0,70	7	2		1,00	1	0,70			

DIRECTION DES RESSOURCES ET DES RELATIONS HUMAINES																				
	Attaché	ADMINISTRATIVE	A	7	7			7	7		7			2						contractuel(s)
	Catégorie A filière admi - contractuel	ADMINISTRATIVE	A	2	2			2	2											
	Rédacteur	ADMINISTRATIVE	B	9	9			9	9		9			2					0,50	dont 1 poste TNC 50% non pourvu
	Adjoint administratif	ADMINISTRATIVE	C	15	15			15	15		13			0,50						
	Assistant Socio-Educatif	SOCIALE	A	0,50															0,50	dont 1 poste TNC 50% non pourvu
	Médecin	MEDICO-SOCIALE	A	1	1			1	1		1									
	Infirmier en soins généraux	MEDICO-SOCIALE	A	0,50		0,50													0,50	
	Adjoint administratif	ADMINISTRATIVE	C	1	1			1	1											
				34,70	33	1,50		36	34		27	2		3,00	3	1,50				

ETAT DU PERSONNEL DU DEPARTEMENT DE LA VIENNE - PAR DGA / DIRECTION ET PAR CADRE D'EMPLOIS

au 31 DECEMBRE 2022

EMPLOIS PERMANENTS

DIRECTIONS	CADRE D'EMPLOIS	FILIERE	CATEGORIE	Postes budgétaires (Créés par l'Assemblée délibérante) - Emplois permanents				Postes pourvus - Effectifs						Postes vacants				Observations		
				Total des Postes au Département au 31/12/2022	dont postes à Temps Complet	dont postes à Temps Non - Complet (en ETP)	Postes Etat	Total des agents au 31/12/2022	dont agents sur postes à Temps Complet (en ETP)	dont agents stagiaires et titulaires rémunérés par le Département	dont agents contractuels rémunérés par le Département	Agents de l'Etat ou à disposition et rémunérés par le Département	Total des postes vacants du Département au 31/12/2022	dont postes à Temps Complet	dont postes à Temps Non - Complet (en ETP)	Postes Etat				
D.G.A. DE LA JEUNESSE, DE L'EDUCATION ET DE L'EMPLOI																				
Direction	Directeur Général Adjoint	EMPLOI FONCTIONNEL	A	1	1			1	1											
	Rédacteur	ADMINISTRATIVE	B	1	1			1	1											
				2	2	0		2	0			2	0			0	0	0		
DIRECTION DE L'EDUCATION	Attaché	ADMINISTRATIVE	A	1	1			1	1			1								
	Rédacteur	ADMINISTRATIVE	B	2	2			2				2								
	Adjoint administratif	ADMINISTRATIVE	C	1,60	1	0,60		1,60	1			1,60							dont 1 poste TNC 60% pourvu	
	Agent de maîtrise	TECHNIQUE	C	21	21			21				21								
	Adjoint technique	TECHNIQUE	C	1	1			1	1			1								
	Adjoint technique ETAB ENS	TECHNIQUE	C	258	258			236				235					22	22	dont 1 contractuel (art L 352 4 CGFP)	
				264,60	264	0,60		262	0,60			261,60	1			22	22	0		
DIRECTION DES BATIMENTS	Attaché	ADMINISTRATIVE	A	1	1			1				1								
	Rédacteur	ADMINISTRATIVE	B	1	1			1				1								
	Adjoint administratif	ADMINISTRATIVE	C	3	3			2				2					1	1		
	Ingénieur en chef	TECHNIQUE	A	2	2			2				2								
	Ingénieur	TECHNIQUE	A	1	1			1				1								
	Catégorie A filière tech- contractuel	TECHNIQUE	A	2	2			2				2							contractuel(s)	
	Technicien	TECHNIQUE	B	4	4			4				4								
	Adjoint technique	TECHNIQUE	C	3	3			3				3								
				17	17	0		16	0			14	2			1	1	0		
DIRECTION DES SPORTS	Attaché	ADMINISTRATIVE	A	1	1			1				1								
	Adjoint administratif Educateur des A.P.S.	ADMINISTRATIVE SPORTIVE	C B	5	5			4				4					1	1		
				7	7	0		6	0			6	0				1	1	0	
DIRECTION DE LA CULTURE ET DU TOURISME	Attaché	ADMINISTRATIVE	A	2	2			2				2								
	Catégorie A filière adm - contractuel	ADMINISTRATIVE	A	1	1			1				1							contractuel(s) poste TNC 70% pourvu	
	Rédacteur	ADMINISTRATIVE	B	4	4			3				3								
	Adjoint administratif	ADMINISTRATIVE	C	1	1			1				1						1		
	Technicien	TECHNIQUE	B	1	1			1				1								
				9	9	0		8	0			7	1				1	1	0	
BIBLIOTHEQUE DEPARTEMENTALE DE LA VIENNE	Rédacteur	ADMINISTRATIVE	B	1	1			1				1								
	Conservateur de Bibliothèque	CULTURELLE	A	1	1			1				1								
	Bibliothécaire	CULTURELLE	A	3	3			3				3								
	Assistant de conservation	CULTURELLE	B	9	9			9				9								
	Adjoint du patrimoine	CULTURELLE	C	2	2			2				2								
	Adjoint technique	TECHNIQUE	C	4	4			4				4								
				20	20	0		20	0			20	0				0	0	0	

ANNEXE N° 3
ETAT DU PERSONNEL DU DEPARTEMENT DE LA VIENNE - PAR DGA / DIRECTION ET PAR CADRE D'EMPLOIS
au 31 DECEMBRE 2022

EMPLOIS PERMANENTS

DIRECTIONS	CADRE D'EMPLOIS	FILIERE	CATEGORIE	Postes budgétaires (crées par l'Assemblée délibérante) - Emplois permanents				Postes pourvus - Effectifs						Postes vacants			Observations	
				Total des Postes du Département au 31/12/2022	dont postes à Temps Complet	dont postes à Temps Non - Complet (en ETP)	Postes Etat	Total des agents au 31/12/2022	dont agents sur postes à Temps Complet	dont agents sur postes à Temps Non - Complet (en ETP)	dont agents stagiaires et titulaires rémunérés par le Département	dont agents contractuels rémunérés par le Département	Agents de l'Etat mis à disposition non rémunérés par le Département	Total des postes vacants du Département au 31/12/2022	dont postes à Temps Complet	dont postes à Temps Non - Complet (en ETP)		Postes Etat
ARCHIVES DEPARTEMENTALES	Adjoint administratif	ADMINISTRATIVE	C	5	3		2	3	3		3		2					2 agents de l'Etat mis à disposition
	Conservateur du Patrimoine Etat	CULTURELLE	A				2						2					2 agents de l'Etat mis à disposition
	Chargé de documentation Etat	CULTURELLE	A				2						2					2 agents de l'Etat mis à disposition
	Attaché de conservation	CULTURELLE	A	1	1			1	1		1							contractuel(s)
	Attaché de conservation contractuel	CULTURELLE	A	1	1			1	1			1						
	Assistant de conservation	CULTURELLE	B	3	3			3	3		3							
	Adjoint du patrimoine	CULTURELLE	C	6	6			6	6		6							
	Adjoint technique	TECHNIQUE	C	2	2			2	2		2							
				16	16	0	4	18	16	0	15	1	4	0	0	0		
Mission Jeunesse et Citoyenneté	Attaché	ADMINISTRATIVE	A	1	1			1	1		1							
	Rédacteur	ADMINISTRATIVE	B	1	1			1	1		1							
				2	2	0		2	2	0	2	0			0	0		
Mission des Relations Internationales	Catégorie A filière adm - contractuel	ADMINISTRATIVE	A	1	1			1	1									contractuel(s)
				1	1	0		1	1	0	0	1			0	0		
Projets numériques pour l'éducation et aide au pilotage	Attaché	ADMINISTRATIVE	A	1	1			1	1		1							
				1	1			1	1		1							
TOTALITE D.C.A. DE LA JEUNESSE, DE L'EDUCATION ET DE L'APPRENTISSAGE				109 68	109	1 60	4	114 08	114	4 00	109 68	8	4	26	26	0	0	

ANNEXE N° 3
ETAT DU PERSONNEL DU DEPARTEMENT DE LA VIENNE - PAR DGA / DIRECTION ET PAR CADRE D'EMPLOIS
au 31 DECEMBRE 2022

EMPLOIS PERMANENTS

DIRECTIONS	CADRE D'EMPLOIS	FILIERE	CATEGORIE	Postes budgétaires (recrutés par l'Assemblée délibérante) - Emplois permanents				Postes pourvus - Effectifs						Postes vacants				Observations	
				Total des Postes du Département au 31/12/2022	dont postes à Temps Complet	dont postes à Temps Non - Complet (en ETP)	Postes Etat	Total des effectifs au 31/12/2022	dont agents sur postes à Temps Complet	dont agents sur postes à Temps Non - Complet (en ETP)	dont agents stagiaires et illibérés rémunérés par le Département	dont agents contractuels rémunérés par le Département	Agents de l'Etat mis à disposition et rémunérés par le Département	Total des postes vacants du Département au 31/12/2022	dont postes à Temps Complet	dont postes à Temps Non - Complet (en ETP)	Postes Etat		
D.G.A. DE L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE ET DU DEVELOPPEMENT DURABLE																			
Direction	Directeur Général Adjoint	EMPLOI FONCTIONNEL	A	1	1			1	1										
	Ingénieur en chef	TECHNIQUE	A	1	1			1	1										
	Adjoint administratif	ADMINISTRATIVE	C	1	1														
				3	3	0		2	2	0	2	0		1	1	0			
DIRECTION DES ROUTES	Attaché	ADMINISTRATIVE	A	2	2			1	1										
	Rédacteur	ADMINISTRATIVE	B	8	8			7	7										
	Adjoint administratif	ADMINISTRATIVE	C	18	17	1,00		16	16										dont 2 postes TNC 50% non pourvus
	Ingénieur en chef	TECHNIQUE	A	1	1			1	1										
	Ingénieur	TECHNIQUE	A	8	8			8	8				1						contractuel(s)
	Catégorie A filière tech- contractuel	TECHNIQUE	A	1	1			1	1										
	Technicien	TECHNIQUE	B	30	30			28	28										
	Agent de maîtrise	TECHNIQUE	C	36	36			35	35										
	Adjoint technique	TECHNIQUE	C	151	151		2	143	143										dont 1 contractuel (art.L.352 4 CGFP)
	Ouvrier des Parcs et Ateliers	TECHNIQUE	C																2 agents de l'Etat mis à disposition
				255	254	1,00	2	249	240	0	238	2	2	15	14	1,00			
DIRECTION DE L'AGRICULTURE, DE L'EAU ET DE L'ENVIRONNEMENT	Attaché	ADMINISTRATIVE	A	2	2														
	Rédacteur	ADMINISTRATIVE	B	1	1														
	Adjoint administratif	ADMINISTRATIVE	C	4	4			4	4										
	Ingénieur en chef	TECHNIQUE	A	1	1			1	1										
	Ingénieur	TECHNIQUE	A	5	5			3	3										
	Technicien	TECHNIQUE	B	5	5			3	3										
				16	16	0		14	14	0	14	0		4	4	0			
DIRECTION DE L'APPUI AUX COLLECTIVITES	Catégorie A filière admi - contractuel	ADMINISTRATIVE	A	1	1			1	1				1						contractuel(s)
	Rédacteur	ADMINISTRATIVE	B	1	1			1	1										
	Adjoint administratif	ADMINISTRATIVE	C	3	3			2	2					1					
	Ingénieur en chef	TECHNIQUE	A	1	1			1	1										
				6	6	0		5	5	0	4	1		1	1	0			
DIRECTION DES TECHNOPOLES ET DES SITES DU FUTUROSCOPE	Attaché	ADMINISTRATIVE	A	3	3														
	Rédacteur	ADMINISTRATIVE	B	2	2			2	2										
	Adjoint administratif	ADMINISTRATIVE	C	1	1			1	1										
	Ingénieur	TECHNIQUE	A	1	1														
	Technicien	TECHNIQUE	B	2	2			2	2										
	Agent de maîtrise	TECHNIQUE	C	1	1			1	1										
	Adjoint technique	TECHNIQUE	C	5	5			4	4					1					
				15	15	0		13	13	0	13	0		2	2	0			

ANNEXE N° 3

ETAT DU PERSONNEL DU DEPARTEMENT DE LA VIENNE - PAR DGA / DIRECTION ET PAR CADRE D'EMPLOIS

au 31 DECEMBRE 2022

EMPLOIS PERMANENTS

DIRECTIONS	CADRE D'EMPLOIS	FILIERE	CATEGORIE	Postes budgétaires (crées par l'Assemblée délibérante) - Emplois				Postes pourvus - Effectifs						Postes vacants			Observations
				Total des Postes du Département au 31/12/2022	dont postes à Temps Complet	dont postes à Temps Non - Complet (en ETP)	Postes Etat	Total des agents sur postes à Temps Complet	dont agents sur postes à Temps Non - Complet (en ETP)	dont agents stagiaires et boursiers rémunérés par le Département	dont agents contractuels rémunérés par le Département	Agents de l'Etat mis à disposition et non rémunérés par le Département	Total des postes vacants du Département au 31/12/2022	dont postes à Temps Complet	dont postes à Temps Non - Complet (en ETP)	Postes Etat	
Mission Aménagement et Inclusion Numérique	Attaché	ADMINISTRATIVE ADMINISTRATIVE TECHNIQUE	A	1	1			1	1								
	Rédacteur		B	1	1			1	1		1						
	Technicien		B	1	1			1	1		1						
				3	3	0		3	3	0	3	0		0	0		
Mission Appui Technique Territoriale et Habitat	Attaché	ADMINISTRATIVE ADMINISTRATIVE	A	2	2			2	2								
	Rédacteur		B	1	1			1	1		1						
				3	3	0		3	3	0	3	0		0	0		
TOTALITE D.O.A. DE L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE ET DU DEVELOPPEMENT DURABLE				503	503	0	2	203	203	0	207	0	2	53	53	0	

ANNEXE N° 3
ETAT DU PERSONNEL DU DEPARTEMENT DE LA VIENNE - PAR DGA / DIRECTION ET PAR CADRE D'EMPLOIS
au 31 DECEMBRE 2022

EMPLOIS PERMANENTS

DIRECTIONS	CADRE D'EMPLOIS	FILIERE	CATEGORIE	Postes budgétaires (grâce par l'Assemblée délibérante) - Emplois permanents				Postes pourvus - Effectifs						Postes vacants				Observations	
				Total des Postes du Département au 31/12/2022	dont postes à Temps Complet	dont postes à Temps Non - Complet (en ETP)	Postes Etat	Total des agents sur postes à Temps Complet (en ETP)	dont agents titulaires rémunérés par le Département	dont agents contractuels rémunérés par le Département	Agents de l'Etat mis à disposition et rémunérés par le Département	Total des postes vacants du Département au 31/12/2022	dont postes à Temps Complet	dont postes à Temps Non - Complet (en ETP)	Postes Etat				
D.G.A. DES FINANCES, DES MOYENS ET DU NUMERIQUE																			
Direction	Directeur Général Adjoint Adjoint administratif	EMPLOI FONCTIONNEL ADMINISTRATIVE	A C	1	1			1	1										
				1	1			1	1										
				2	2	0		2	2	0	0	0	0	0					
DIRECTION DU BUDGET ET DES FINANCES	Attaché Catégorie A filière admi - contractuel Rédacteur Adjoint administratif	ADMINISTRATIVE ADMINISTRATIVE ADMINISTRATIVE ADMINISTRATIVE	A A B C	3	3			3	3										contractuel(s)
				1	1			1	1										
				6	6			6	6										
				6	6			6	6										
				16	16	0		16	16	0	1		0	0	0				
DIRECTION DES AFFAIRES GENERALES	Attaché Catégorie B filière admi - contractuel Adjoint administratif Agent de maîtrise Adjoint technique Adjoint technique	ADMINISTRATIVE ADMINISTRATIVE ADMINISTRATIVE TECHNIQUE TECHNIQUE TECHNIQUE	A B C C C C	3	3			3	3										contractuel(s)
				1	1			1	1										
				8	8			7	7										
				3	3			3	3										
				6	6			5	5										
				3	3			2	2										
				24	24	0		21	21	0	1		3	3	0				
DIRECTION DE LA TRANSITION DU NUMERIQUE	Rédacteur Adjoint administratif Ingénieur Technicien Agent de maîtrise Adjoint technique	ADMINISTRATIVE ADMINISTRATIVE TECHNIQUE TECHNIQUE TECHNIQUE TECHNIQUE	B C A B C C	1	1			1	1										
				1	1			1	1										
				9	9			8	8										
				14	14			12	12										
				1	1			1	1										
				15	15			15	15										
				41	41	0		38	38	0	0		3	3	0				
DIRECTION JURIDIQUE - ASSEMBLEES	Attaché Rédacteur Adjoint administratif	ADMINISTRATIVE ADMINISTRATIVE ADMINISTRATIVE	A B C	3	3			2	2										
				1	1			1	1										
				1	1			1	1										
				5	5	0		4	4	0	0		1	1	0				
Mission Affaires Immobilières	Attaché Catégorie A filière admi - contractuel Catégorie B filière admi - contractuel Adjoint administratif	ADMINISTRATIVE ADMINISTRATIVE ADMINISTRATIVE ADMINISTRATIVE	A A B C	1	1			1	1										contractuel(s)
				1	1			1	1										contractuel(s)
				1	1			1	1										
				4	4	0		4	4	0	2		0	0	0				
Mission Commande Publique	Attaché Rédacteur Adjoint administratif	ADMINISTRATIVE ADMINISTRATIVE ADMINISTRATIVE	A B C	1	1			1	1										
				1	1			1	1										
				1	1			1	1										
				3	3	0		3	3	0	0		0	0	0				

ANNEXE N° 3
ETAT DU PERSONNEL DU DEPARTEMENT DE LA VIENNE - PAR DGA / DIRECTION ET PAR CADRE D'EMPLOIS
au 31 DECEMBRE 2022

EMPLOIS PERMANENTS

DIRECTIONS	CADRE D'EMPLOIS	FILIERE	CATEGORIE	Postes budgétaires (crées par l'Assemblée délibérante) - Emplois permanents				Postes pourvus - Effectifs						Postes vacants				Observations
				Total des postes du Département au 31/12/2022	dont postes à Temps Complet	dont postes à Temps Non - Complet (en ETP)	Postes Etat	Total des effectifs (Département) au 31/12/2022	dont agents sur postes à Temps Complet	dont agents sur postes à Temps Non - Complet (en ETP)	dont agents stagiaires et titulaires rémunérés par le Département	dont agents contractuels rémunérés par le Département	Agents de l'Etat (maîtrise d'œuvre) non rémunérés par le Département	Total des postes vacants du Département au 31/12/2022	dont postes à Temps Complet	dont postes à Temps Non - Complet (en ETP)	Postes Etat	
Protection des Données et Contrôle de gestion	Attaché	ADMINISTRATIVE ADMINISTRATIVE	A A	1	1			1	1		1							
	Catégorie A filière admi - contractuel			1	1			1	1			1						contractuel(s)
				2	2	0		2	2	0	1	1		0	0	0		
TOTALITE D.G.A. DES FINANCES, DES MOYENS ET DU NUMERIQUE				97	97	0		90	90	0	30	1		7	7	0		

ANNEXE N° 3
ETAT DU PERSONNEL DU DEPARTEMENT DE LA VIENNE - PAR DGA / DIRECTION ET PAR CADRE D'EMPLOIS
au 31 DECEMBRE 2022

EMPLOIS PERMANENTS

DIRECTIONS	CADRE D'EMPLOIS	FILIERE	CATEGORIE	Postes budgétaires (crées par l'Assemblée délibérante) - Emplois permanents				Postes pourvus - Effectifs					Postes vacants			Observations	
				Total des Postes du Département au 31/12/2022	dont postes à Temps Complet	dont postes à Temps Non-Complet (en ETP)	Postes Etat	Total des agents sur postes à Temps Complet	dont agents sur postes à Temps Non-Complet (en ETP)	dont agents stagiaires et illégitimes rémunérés par le Département	dont agents contractuels rémunérés par le Département	Agents de l'Etat mis à disposition non rémunérés par le Département	Total des postes vacants du Département au 31/12/2022	dont postes à Temps Complet	dont postes à Temps Non-Complet (en ETP)		Postes Etat
DIRECTION GENERALE ADJOINTE DES SOLIDARITES																	
RDCL - Direction de l'Action Sociale - Direction de l'Éducation et de la Famille - Direction de l'Autonomie - Direction de l'Insertion et de l'Écoute à l'Emploi - Mission Affaires budgétaires - Mission Santé	Directeur Général Adjoint	EMPLOI FONCTIONNEL	A	1	1			1	1								
	Administrateur	ADMINISTRATIVE	A	2	2			2	2								
	Attaché	ADMINISTRATIVE	A	38	38			29	29				9	9			contractuel(s)
	Catégorie A filière adm - contractuel	ADMINISTRATIVE	A	5	5			5	5		5		4	4			contractuel(s)
	Rédacteur	ADMINISTRATIVE	B	41	41			37	37				1	1			dont 1 contractuel (art L-352-4 CGFP)
	Catégorie B filière adm - contractuel	ADMINISTRATIVE	B	3	3			2	2		2		2	2			
	Adjoint administratif	ADMINISTRATIVE	C	116	116			114	114		8		15	15	0		
				206	206	0		190	190	0							
FILIERE ADMINISTRATIVE																	
	Agent de maîtrise	TECHNIQUE	C	1	1			1	1								
				1	1	0		1	0	1	0		0	0	0		

ANNEXE N° 3
ETAT DU PERSONNEL DU DEPARTEMENT DE LA VIENNE - PAR DGA / DIRECTION ET PAR CADRE D'EMPLOIS
au 31 DECEMBRE 2022

EMPLOIS PERMANENTS

DIRECTIONS	CADRE D'EMPLOIS	FILIÈRE	CATÉGORIE	Postes budgétaires (créés par l'Assemblée délibérante) - Emplois permanents				Postes pourvus - Effectifs						Postes vacants			Observations	
				Total des Postes du Département au 31/12/2022	dont postes à Temps Complet	dont postes à Temps Non - Complet (en ETP)	Postes Etat	Total des agents sur postes à Temps Complet (en ETP)	dont agents sur postes à Temps Non - Complet (en ETP)	dont agents stagiaires et titulaires rémunérés par le Département	dont agents contractuels rémunérés par la Département	Agents de l'Etat mis à disposition et non rémunérés par le Département	Total des postes vacants du Département au 31/12/2022	dont postes à Temps Complet	dont postes à Temps Non - Complet (en ETP)	Postes Etat		
S.E.P.H. (Maison Départementale des Personnes Handicapées)	Attaché Médecin Adjoint administratif	ADMINISTRATIVE MEDICO-SOCIALE ADMINISTRATIVE	A A C	1	1			1		1								
				1	1			1		1			1					
				1	1			1		1			1					
				3	3	0		3	0	3	0		0	0	0			
A.D.S.E.A. (Association Départementale pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte)	Assistant Socio-Educatif	SOCIALE	A	1	1			1		1								
				1	1	0		1	0	1	0		0	0	0			
				1	1	0		1	0	1	0		0	0	0			
AUDACIA (Association)	Assistant Socio-Educatif	SOCIALE	A	1	1			1		1								
				1	1	0		1	0	1	0		0	0	0			
				1	1	0		1	0	1	0		0	0	0			
TOTALITE SERVICES EXTERIEURS				5	5	0		5	0	5	0		0	0	0	0		
TOTAL GENERAL (Emplois permanents)				1307,90	1301	6,90	6	1195,90	1195	4,90	1158,10	47,80	5	108,00	106	2,00	0	

Les emplois budgétaires permanents à temps complet sont comptabilisés pour une unité, les emplois à temps-non complet sont comptabilisés à hauteur de la quotité de travail fixée par délibération.
Les emplois non-permanents figurent en annexe 6.

ANNEXE N° 4

RECAPITULATIF DES PERSONNELS DU DEPARTEMENT DE LA VIENNE

au 31 DECEMBRE 2022

DIRECTIONS	Postes budgétaires (créés par l'Assemblée délibérante) - Emplois permanents				Postes pourvus - Effectifs						Postes vacants					
	Total des Postes du Département au 31/12/202	dont postes à Temps Complet	dont postes à Temps Non - Complet (en ETP)	Postes Etat	Total des effectifs du Département au 31/12/2022	dont agents à Temps Complet	dont agents à Temps Non - Complet (en ETP)	dont agents stagiaires et titulaires	dont agents contractuels rémunérés par le Département	Agents de l'Etat (mis à disposition et non rémunérés par le Dép.)	Total des postes vacants du Département au 31/12/2022	dont postes à Temps Complet	dont postes à Temps Non - Complet (en ETP)	Postes Etat		
CABINET DU PRESIDENT	26	26			23	23		23	0		3	3				
DIRECTION DE LA COMMUNICATION	14,80	14	0,80		13,80	13	0,80	10,80	3							
DIRECTION GENERALE DES SERVICES DEPARTEMENTAUX	5,70	5	0,70		4,70	4	0,70	4,70			1	1				
DIRECTION DES RESSOURCES ET DES RELATIONS HUMAINES	36	35	1,00		31	31		29	2		5	4	1,00			
DGA DE LA JEUNESSE, DE L'EDUCATION ET DE L'EPANOUISSEMENT	359,60	359	0,60	4	334,60	334	0,60	328,60	6	4	25	25				
DGA DE L'AMENAGEMENT DU TERRITOIRE ET DU DEVELOPEMENT DURABLE	303,00	302	1,00	2	280	280		277	3	2	23	22	1,00			
DGA DES FINANCES, DES MOYENS ET DU NUMERIQUE	97,00	97			90	90		85	5		7	7				
DGA DES SOLIDARITES	460,80	458	2,80		417,80	415	2,80	395	22,80		43	43				
TOTALITE Services du Département	1302,90	1296	6,90	6	1194,90	1190	4,90	1153,10	41,80	6	108,00	106	2,00	0		
TOTALITE Services Extérieurs																
TOTAL GENERAL (Emplois permanents)																
1307,90					1301	6,90	6	1195	4,90	1158,10	41,80	6	108,00	106	2,00	0
total effectifs											1205,90					

Les emplois budgétaires permanents à temps complet sont comptabilisés pour une unité, les emplois à temps-non complet sont comptabilisés à hauteur de la quotité de travail fixée par délibération.
Les emplois non-permanents figurent en annexe 6.

ETAT DU PERSONNEL DU DEPARTEMENT DE LA VIENNE - EMPLOIS PERMANENTS - PAR FILIERE, CATEGORIE ET CADRE D'EMPLOIS

au 31 DECEMBRE 2022

FILIERE	CATEGORIE	CADRE D'EMPLOIS	Postes budgétaires (créés par l'Assemblée délibérante) - Emplois permanents				Postes pourvus - Effectifs						Postes vacants				Observations sur les postes budgétaires
			Total des postes budgétaires au 31/12/2022	dont postes à Temps Complet	dont postes à Temps Non Complet (en ETP)	Postes Etat	Total des postes budgétaires au 31/12/2022	dont agents sur postes à Temps Complet	dont agents sur postes à Temps Non Complet (en ETP)	dont agents stagiaires et titulaires rémunérés par le Département	dont agents contractuels rémunérés par le Département	Agents de l'Etat (mis à disposition et non rémunérés par le Dap)	Total des postes vacants au 31/12/2022	dont postes à Temps Complet	dont postes à Temps Non Complet (en ETP)	Postes Etat	
EMPLOI FONCTIONNEL	A	Total Directeur Général des Services	1	1			1	1		1			1	1			
EMPLOI FONCTIONNEL	A	Total Directeur Général Adjoint	5	5			4	4		4			1	1			
TOTAL EMPLOIS FONCTIONNELS			6	6	0		5	5	0	5	0		2	2	0		
ADMINISTRATIVE	A	Total Administrateur	2	2			2	2		2							
ADMINISTRATIVE	A	Total Attaché	80,70	80	0,70		64,70	66	0,70	66,70			14	14			dont 1 poste TNC 70% pourvu
ADMINISTRATIVE	A	Total Catégorie A filière administrative - contractuel	16	16			16	16		83	16		8	8			contractuel(s)
ADMINISTRATIVE	B	Total Rédacteur	91	91			83	83			4						contractuel(s)
ADMINISTRATIVE	B	Total Catégorie B filière administrative - contractuel	4	4			4	4		197,60	4		12	11	1,00		dont 1 poste TNC 60% pourvu / et 2 postes TNC 50% non pourvus
ADMINISTRATIVE	C	Total Adjoint administratif	210,60	209	1,60		185,60	198	0,60		1						dont 1 contractuel (art L. 352.4 CGFP)
TOTAL FILIERE ADMINISTRATIVE			404,30	402	2,30		370,30	369	1,30	360,30	21,00		34	33	1,00		
TECHNIQUE	A	Total Ingénieur en chef	6	6			5	5		5			1	1			
TECHNIQUE	A	Total Ingénieur	24	24			20	20		20			4	4			contractuel(s)
ADMINISTRATIVE	A	Total Catégorie A filière technique - contractuel	3	3			3	3		51	3		6	6			
TECHNIQUE	B	Total Technicien	57	57			51	51		63			1	1			dont 1 poste TNC 60% pourvu
TECHNIQUE	C	Total Agent de maîtrise	64	64			63	63		187,80	1		11	11			dont 1 contractuel (art L. 352.4 CGFP)
TECHNIQUE	C	Total Adjoint technique	199,80	199	0,80		188,80	188	0,80		1		22	22			dont 1 contractuel (art L. 352.4 CGFP)
TECHNIQUE	C	Total Adjoint technique des ETAB. ENS.	258	258			236	236		235	1						
TECHNIQUE	C	Total Ouvrier des Parcs et Ateliers				2						2					2 agents de l'Etat mis à disposition
TOTAL FILIERE TECHNIQUE			611,80	611	0,80	2	565,60	566	0,80	561,60	4		45	45	0		
SOCIALE	A	Total Conseiller Socio-Educatif	13	13			10	10		10			3	3			dont 1 poste TNC 50% non pourvu
SOCIALE	A	Total Assistant Socio-Educatif	152,50	152	0,50		132	132		131	1		20,5	20	0,50		dont 1 contractuel (art L. 352.4 CGFP)
SOCIALE	A	Total Educateur de jeunes enfants	5	5			5	5		5							contractuel(s)
SOCIALE	A	Total Catégorie A Conseiller socio-éducatif - contractuel	1	1			1	1			1						contractuel(s)
SOCIALE	A	Total Catégorie A assistant socio-éducatif - contractuel	8	8			8	8			8						contractuel(s)
SOCIALE	B	Total Catégorie B filière sociale - contractuel	3,60	3	0,60		3,60	3	0,60		3,80						contractuel(s) dont 1 poste TNC 80% pourvu
TOTAL FILIERE SOCIALE			183,30	182	1,10		159,80	159	0,90	156	3,80		24,5	23	0,50		

ETAT DU PERSONNEL DU DEPARTEMENT DE LA VIENNE - EMPLOIS PERMANENTS - PAR FILIERE, CATEGORIE ET CADRE D'EMPLOIS

au 31 DECEMBRE 2022

FILIERE	CATEGORIE	CADRE D'EMPLOIS	Postes budgétaires (créés par l'Assemblée départementale) - Emplois permanents				Postes pourvus - Effectifs						Postes vacants			Observations sur les postes budgétaires
			Total des Postes du Département au 31/12/2022	dont postes à Temps Complet	dont postes à Temps Non - Complet (en ETP)	Postes Etat	Total des agents titulaires et remplacés par le Département	dont agents sur postes à Temps Non - Complet (en ETP)	dont agents titulaires remplacés par le Département	dont agents contractuels remplacés par le Département	Agents de l'Etat mis à disposition et non rémunérés par le Ddp.	Total des postes vacants du Département au 31/12/2022	dont postes à Temps Complet	dont postes à Temps Non - Complet (en ETP)	Postes Etat	
MEDICO-SOCIALE	A	Total Médecin	15,60	15	0,60		14,60	0,60	14,60			1	1			dont 1 poste TNC 80% pourvu
MEDICO-SOCIALE	A	Total Psychologue	12,40	11	1,40		11,40	1,40	11,40			1	1			dont 2 postes TNC 80% et 80% pourvus
MEDICO-SOCIALE	A	Total Psychologue - contractuel	1	1			1		1	1						contractuel(s)
MEDICO-SOCIALE	A	Total Sage-femme	8	8			8		8							
MEDICO-SOCIALE	A	Total Puéricultrice	21	21			19		19			2	2			
MEDICO-SOCIALE	A	Total Puéricultrice (cadre d'emplois en voie d'extinction)	5	5			5		5							
MEDICO-SOCIALE	A	Total Infirmier en soins généraux (cadre d'emplois en voie d'extinction)	7,50	7	0,50		7		7			0,50		0,50		dont 1 poste TNC 50% non pourvu
MEDICO-SOCIALE	B	Total Infirmier	1	1			1		1							
MEDICO-SOCIALE	C	Total Auxiliaire de puériculture	4	4			4		4							
TOTAL FILIERE MEDICO-SOCIALE			75,50	73	2,60		71	2,60	70	1		4,50	4	0,50		
CULTURELLE	A	Total Conservateur du Patrimoine	1	1		2	1		1		2					2 agents de l'Etat mis à disposition
CULTURELLE	A	Total Conservateur de Bibliothèque	1	1			1		1							
CULTURELLE	A	Total Attaché de conservation	1	1			1		1							
CULTURELLE	A	Total Attaché de conservation - contractuel	3	3			3		3	1						contractuel(s)
CULTURELLE	A	Total Bibliothécaire				2					2					2 agents de l'Etat mis à disposition
CULTURELLE	A	Total Chargé de documentation														
CULTURELLE	B	Total Assistant de conservation	12	12			12		12							
CULTURELLE	C	Total Adjoint du patrimoine	8	8			8		8							
TOTAL FILIERE CULTURELLE			26	26	0	4	26	0	26	1	4	0	0	0	0	
SPORTIVE	B	Total Educateur des A.P.S.	1	1			1		1							
TOTAL FILIERE SPORTIVE			1	1	0		1	0	1	0		0	0	0		
TOTAL GENERAL (EMPLOIS PERMANENTS)			1407,50	1301	6,90	6	1199,90	4,90	1158,10	41,80	6	108,00	108	2,00		0

Les emplois budgétaires permanents à temps complet sont comptabilisés pour une unité, les emplois à temps-non complet sont comptabilisés à hauteur de la qualité de travail fixée par délibération.
Les emplois non-permanents figurent en annexe 6.

ETAT DU PERSONNEL DU DEPARTEMENT DE LA VIENNE - AGENTS CONTRACTUELS

au 31 DECEMBRE 2022

EMPLOIS OCCUPES PAR DES AGENTS CONTRACTUELS / CATEGORIE	FILIERE	Total des agents contractuels rémunérés par le Département au 31/12/2022	Quotité de l'emploi		Motif du contrat							Nature du contrat		Observations
			Temps Complet	Temps Non Complet (en ETP)	Contrat de droit public							C.D.I.	C.D.D.	
					Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (correspondance Code Général de la Fonction Publique)	article 38 : travailleurs en situation de handicap	article 47 : recrutements directs sur emplois fonctionnels	article 110 : collaborateurs de Cabinet	article 110-1 : collaborateurs de groupes d'élus	article 3 - II : contrats de projets	article 20 loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 modifiée : reprise d'une activité dans le cadre d'un service public			
Catégorie A filière administrative - contractuel	ADMINISTRATIVE	16	16			16						14	2	
Catégorie B filière administrative - contractuel	ADMINISTRATIVE	4	4			4							4	
Catégorie C filière administrative - contractuel	ADMINISTRATIVE	1	1				1						1	
Catégorie A filière technique - contractuel	TECHNIQUE	3	3			3							3	
Catégorie C filière technique - contractuel	TECHNIQUE	2	2				2						2	
Catégorie A filière sociale - contractuel	SOCIALE	10	10			9	1					3	7	
Catégorie B filière sociale - contractuel	SOCIALE	3,80	3	0,80							3,80	3,80		dont 1 poste TNC 80%
Catégorie A Psychologue - contractuel	MEDICO-SOCIALE	1	1			1							1	
Catégorie A Attaché de conservation - contractuel	CULTURELLE	1	1			1						1		
TOTAL DES CONTRACTUELS SUR DES EMPLOIS PERMANENTS		41,80	41	0,80		34	4				3,80	21,80	20	

Collaborateur de Cabinet	ADMINISTRATIF	3,60	3	0,60				3,60					3,60	dont 1 poste TNC 60%
Collaborateur de groupes d'Elus	ADMINISTRATIF	3,80	3	0,80					3,80			2	1,80	dont 1 poste TNC 80%
Contrats de projets	ADMINISTRATIF	5,00	5							5,00			5	
TOTAL DES CONTRACTUELS SUR DES EMPLOIS NON-PERMANENTS		12,40	11	1,40				3,60	3,80	5,00		2	10,40	

Contrat CUI CAE PEC		9,80	9	0,80								9,80	9,80	dont 1 poste TNC 80%
Contrat d'Apprentissage		7	7									7	7	
TOTAL DES CONTRACTUELS BENEFICIAIRES DE CONTRATS AIDES		16,80	16	0,80								16,80	16,80	

Les emplois budgétaires à temps complet sont comptabilisés pour une unité, les emplois à temps-non complet sont comptabilisés à hauteur de la quotité de travail fixée par délibération.

REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 16 DECEMBRE 2022 - BUDGET PRIMITIF

COMMISSION DES FINANCES

Direction Générale des Services

Direction des Ressources et des Relations Humaines

RAPPORT DU PRESIDENT

RAPPORT DU PERSONNEL

Personnel départemental

En application du Code Général de la Fonction Publique, le Département de la Vienne compte 1205,9 emplois permanents pourvus (en équivalent temps plein) au 31 décembre 2022, auxquels il convient d'ajouter 230 emplois occupés par des assistants familiaux.

Dans le cadre de la gestion du personnel, afin d'adapter les services à l'évolution des missions et en conformité avec les dispositions statutaires et réglementaires, je vous propose :

- de vous prononcer favorablement sur les propositions relatives :
 - aux transformations de postes figurant en annexe 1,
 - aux modifications de contrats figurant en annexe 2,
- de prendre acte des effectifs du personnel du Département de la Vienne au 31 décembre 2022, tels que présentés :
 - en annexe 3 (tableau par Direction et cadre d'emplois),
 - en annexe 4 (tableau récapitulatif par Direction),
 - en annexe 5 (tableau par filière, catégorie et cadre d'emplois),
 - en annexe 6 (tableau relatif aux agents contractuels rémunérés par le Département),
- de m'autoriser à signer toute convention, tout éventuel avenant à la convention et tout renouvellement de convention de mise à disposition de personnels avec le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne dans le cadre des services de remplacements, pour faire face à des besoins temporaires d'agents (selon les cas prévus par le Code Général de la Fonction Publique) et à procéder au remboursement des salaires, indemnités, heures supplémentaires, astreintes, charges patronales correspondantes, frais de déplacement, frais de trajet domicile-travail, titres-restaurant ainsi qu'au versement de la participation aux frais de gestion du Centre de Gestion,
- de m'autoriser à signer toute convention, tout éventuel avenant à la convention et tout renouvellement de convention d'adhésion au socle commun de compétences du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la

Vienne, notamment pour les compétences liées à l'exercice du secrétariat du Comité Médical et de la Commission de Réforme, pour la délégation de la fonction de référent déontologue, de référent laïcité, de la médiation préalable et à procéder au versement des cotisations annuelles correspondantes auprès du Centre de Gestion,

- de m'autoriser à signer toute convention portant ouverture et organisation de concours et examens avec les Centres de Gestion notamment et à procéder au remboursement des frais d'organisation auprès des organisateurs desdits concours,

- de m'autoriser à signer les conventions portant renouvellements des mises à disposition et les éventuels avenants à ces mêmes conventions au titre de l'année 2023.



Je vous invite à délibérer sur ce dossier.

39. RIFSEEP - Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Marie-Renée DESROSES : Nous allons quand même vous rappeler les composants du RIFSEEP. Vous le savez, il y a deux composants : L'IFSE qui est l'indemnité de fonction et de suggestion d'expertise et le CIA, le complément indemnitaire annuel. L'IFSE est la part obligatoire qui remplacera l'ensemble des régimes indemnitaires existants à compter du 1^{er} janvier 2023. Elle prend en compte le niveau de responsabilité d'expertise du poste et le complément indemnitaire annuel, c'est la part prenant en compte l'engagement professionnel, la manière de servir, les valeurs professionnelles, les investissements personnels, le sens du service public et la contribution au collectif de travail. C'est un complément indemnitaire qui peut être versé annuellement en une ou deux fractions.

Nous voulions également vous rappeler que la masse salariale sur l'année 2022, avec les trois mesures nationales, a donc eu une augmentation de plus de 1 700 000 € pour une année pleine, pour la nouvelle dépense relative à la hausse de la valeur du point d'indice et plus de 1 000 000 €, également sur une année pleine, pour la nouvelle dépense relative au complément de traitement indiciaire où 235 agents étaient concernés.

Si la nouvelle valeur du point d'indice entraîne un gain financier pour tous les agents, les deux autres mesures ne bénéficient qu'à seulement 245 agents pour une dépense très forte. C'est une très, très belle opportunité pour l'ensemble de nos agents et c'est pour cela que je souhaitais mettre un accent sur les quatre points à venir puisque la mise en place du RIFSEEP va nous permettre de mieux reconnaître les responsabilités expertises des 1 000 agents qui n'étaient pas concernés par la revalorisation du traitement indiciaire, et pour apporter une meilleure rémunération aux agents de la collectivité, renforçant ainsi notre capacité à la fidéliser.

Enfin, le troisième point est d'être encore plus attractifs au regard des grandes difficultés de recrutement constatées dans les différents domaines et de confirmer notre volonté d'une stricte égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Il faut ajouter que le travail de cotation des métiers qui a été réalisé par le service des ressources humaines a été un travail de longue haleine qui a commencé il y a deux ou trois ans. Je voulais les féliciter, car au sortir de la crise COVID qui a également été assez preneuse de temps pour l'ensemble des personnels, ce sujet a également été sur la fin de l'année un sujet très chronophage. Merci à eux pour tout le travail et l'investissement qu'ils ont pu faire.

Cela va aussi nous permettre à titre d'exemple – c'est pour cela que nous avons cité quelques métiers – de revaloriser les chefs cuisiniers et les chefs d'équipes des centres d'exploitation de la voirie départementale, l'encadrement de manière globale et des métiers nécessitant une expertise rare dans plusieurs domaines.

En conséquence, vous l'avez compris, un budget supplémentaire de 2 000 000 € (1 500 000 € pour l'IFSE et 500 000 € pour le CIA) a été décidé afin de donner un signe fort de reconnaissance aux agents du Département. Le RIFSEEP est ainsi un élément important de notre politique volontariste en matière de ressources humaines. Pour autant, nous faisons le choix très clair et assumé d'augmenter du tiers notre enveloppe globale de régime indemnitaire dans un contexte où la masse salariale a progressé comme jamais au motif des mesures nationales évoquées précédemment.

Pour finir, les garanties favorables aux agents ont été arrêtées. À l'origine, il avait été indiqué que chaque agent conserverait *a minima* le bénéfice du montant de son régime indemnitaire actuel. En mettant en place le RIFSEEP, chaque agent aura un gain supplémentaire tous les mois sur sa rémunération. C'est important de le dire. Le CIA permettra également d'un montant unique à 400 € brut par an pour tous les agents sans distinction d'emploi repère, mais qui seront revus tous les ans en fonction de la manière de servir comme je vous l'ai mis pour la mise en place. Le Département de la Vienne n'a pas à rougir, au contraire, nous souhaitons vraiment avoir une communication très positive sur la mise en place du RIFSEEP. Un grand encouragement également à l'ensemble des agents et des personnes qui ont travaillé pour la réalisation et la mise en place. Je remercie également l'ensemble des représentants du personnel puisqu'ils ont été associés à plusieurs reprises à des réunions de travail et ils ont voté à l'unanimité lors des dernières instances la mise en place de RIFSEEP dans les conditions que nous vous avons présentées.

Alain PICHON : Effectivement, merci Marie pour ces éléments précis. Un vote totalement constructif et unanime. C'est vrai que la DRH a beaucoup travaillé, mais les partenaires sociaux ont aussi été très efficaces. Nous avons pu évoluer tous ensemble vers de très bonnes orientations et un très bon résultat.

Quelques commentaires autres et une parenthèse, Florence, pour reprendre les propos que tu as eus, propos qui étaient faux vis-à-vis des équipes du Futuroscope. Une transparence et une confiance totale avec les équipes des partenaires sociaux. Toutes les primes ont été versées pendant les périodes COVID alors qu'il y avait peu d'activité. Depuis la fin du COVID et donc précisément depuis 2022, 105 personnes en CDD sont passées en CDI – j'ai dit la dernière fois 70, mais c'est bien 105 – passant de 350 à 455. 60 vont passer en CDI en 2023, entre 60 et 80 en 2024, avec des primes actuellement versées à hauteur de 1 000 € net pour tout le monde, pour soutenir le pouvoir d'achat. Une prime d'intéressement en février de l'ordre de 800 €.

J'ai rencontré lors du Conseil d'administration deux des membres des partenaires sociaux qui me disent que l'humain est au centre de ce qui se fait, et un modèle social très positif du dialogue et de la transparence. Voilà des précisions qui sont la réalité des choses.

Nous pouvons voter pour le RIFSEEP si vous voulez bien. Florence ?

Florence HARRIS : Je suis un peu étonnée. Pourquoi dites-vous que j'ai tenu des propos faux ? J'ai juste dit que le Futuroscope avait fait des bénéfices exceptionnels avec une fréquentation exceptionnelle et que j'attendais qu'il y ait un juste retour. Où y a-t-il le propos faux dans ce que j'ai dit ?

Alain PICHON : Je ne sais pas si c'est un juste retour, mais cela me semble tout à fait cohérent. Y a-t-il des avis contraires sur cette délibération du RIFSEEP ? Des abstentions ? C'est adopté.

DEPARTEMENT DE LA VIENNE

DELIBERATION DU CONSEIL
DEPARTEMENTAL

Séance du 16 décembre 2022

**RIFSEEP - REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES
SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

La Commission des Finances s'étant réunie,

Le Conseil Départemental de la Vienne, en séance publique le 16 décembre 2022 à l'Hôtel du Département à Poitiers, le quorum étant atteint,

Au bénéfice des considérations mentionnées dans le rapport,

Après en avoir délibéré et voté,

DECIDE, dans le cadre de la gestion du personnel, afin d'adapter les services à l'évolution des missions et en conformité avec les dispositions statutaires et réglementaires, de se prononcer favorablement sur les propositions relatives à l'instauration du RIFSEEP pour les agents du Département de la Vienne avec effet du 1^{er} janvier 2023, conformément aux modalités précisées en annexes 1 à 5.

ADOPTÉ

Le Président du Conseil Départemental,



Alain PICHON

Date de télétransmission au Contrôle de Légalité	20/12/2022
Identifiant de la télétransmission	086-228600011-20221216-000000000006971-DE
Date de publication	22/12/2022

Annexe 1

Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Références législatives et réglementaires :

- Code Général de la Fonction Publique, notamment les articles L. 714-4 et suivants ;
- Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'Etat ;
- Décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- Décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- Décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;
- Circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP ;
- Circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale.

Le RIFSEEP, régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat et, désormais, dans la fonction publique territoriale.

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 instituant le RIFSEEP pour tous les fonctionnaires de l'Etat est transposable aux fonctionnaires territoriaux en vertu du principe de parité posé par l'article L. 714-4 du Code Général de la Fonction Publique, aux termes duquel les régimes indemnitaires sont fixés dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat.

Jusqu'alors, le système de primes était très complexe et fragmenté, ce qui nuisait à sa lisibilité.

Le RIFSEEP a pour intérêt de simplifier le paysage indemnitaire en supprimant toutes les primes existantes afin de créer une « prime unique » à terme. Aussi, le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il convient ainsi d'instaurer le RIFSEEP au sein du Département en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents du Département.

I. Les grands principes du régime indemnitaire

Le régime indemnitaire se définit comme un complément de rémunération qui a un caractère facultatif, distinct des autres éléments de rémunération (le traitement indiciaire, la Nouvelle Bonification Indiciaire, le Supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence) qui sont obligatoires.

Il s'organise autour de plusieurs grands principes :

La libre administration des collectivités locales

En application de l'article 72 de la Constitution du 4 octobre 1958 qui pose le principe de la libre administration des collectivités territoriales, celles-ci sont libres d'instituer ou non un nouveau régime indemnitaire.

Sur ce point, il est rappelé qu'en application de l'article 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, seule l'assemblée délibérante de chaque collectivité est compétente pour instituer par délibération le régime indemnitaire de ses agents.

Le principe d'égalité

Ce principe constitutionnel, visant à lutter contre les discriminations, oblige tout employeur public à traiter de la même façon des agents appartenant à un même corps ou à un même cadre d'emplois qui sont placés dans une situation identique.

Le principe de parité

Au sein de la fonction publique territoriale, le RIFSEEP s'applique, compte-tenu du principe de parité, selon lequel le régime indemnitaire alloué à un fonctionnaire territorial ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficie un fonctionnaire de l'État exerçant des fonctions équivalentes.

Ainsi, l'article L. 714-5 du Code Général de la Fonction Publique dispose que « *Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.* »

II. La procédure d'instauration du RIFSEEP

Avant la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire, il a été réalisé un état des lieux, notamment de l'ensemble des primes et indemnités et des montants alloués aux agents.

Suite au diagnostic réalisé par le cabinet ESPELIA, aucune anomalie juridique n'a été constatée sur le régime indemnitaire existant au sein du Département.

1 - Une démarche concertée

a) Dialogue de gestion avec les services

La démarche d'analyse des métiers a associé l'ensemble des Directrices Générales Adjointes, Directeurs Généraux Adjointes, Directrices, Directeurs, et Responsables de mission du Département. Plus de 40 réunions se sont tenues.

b) Dialogue social

La construction du RIFSEEP a été partagée avec les 4 organisations syndicales représentatives. 8 réunions techniques ont été organisées pour chaque étape « clef » du projet.

Les partenaires sociaux ont, en effet, été mobilisés dans le cadre du dialogue social, car il n'est pas possible d'associer directement tous les agents à la définition de leur propre régime indemnitaire. Tout au long de l'avancée des travaux, des remarques ont été exprimées par les représentants du personnel et prises en considération, dans la mesure du possible.

2 - La saisine préalable du Comité technique

Le Comité technique (le Comité social territorial à compter des prochaines élections professionnelles), connaît des questions relatives aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire.

Le nouvel article 54 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux précise quant à lui que « *Le comité social territorial est consulté sur (...) 4° Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférents* ».

Ainsi, le projet relatif à l'instauration du RIFSEEP a été, préalablement, soumis aux membres du Comité technique qui ont émis un avis favorable à l'unanimité sur les mesures d'ensemble du dispositif.

3 - Le vote d'une délibération

En application de l'article 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, seule l'assemblée délibérante de chaque collectivité est compétente pour instituer, par délibération, le régime indemnitaire de ses agents.

4 - Les modalités d'attribution individuelle

Une fois le cadre du RIFSEEP fixé par délibération de l'Assemblée départementale, le montant individuel du nouveau régime indemnitaire est librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel notifié à l'agent, au vu des critères et dans la limite des conditions fixées par la délibération.

III. Les bénéficiaires et les cadres d'emplois éligibles

1 - Les agents bénéficiaires du RIFSEEP

Tous les agents dont le poste budgétaire correspond à un emploi permanent créé par une délibération et relevant d'un cadre d'emploi territorial, peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire.

Ainsi, le régime indemnitaire sera versé :

- aux fonctionnaires territoriaux : agents stagiaires et titulaires, agents détachés dans un cadre d'emploi territorial ;
- et étendu aux agents contractuels de droit public affectés sur des emplois permanents : CDD et CDI, qu'ils soient sur des postes budgétaires à temps complet (agents à temps plein ou à temps partiel) ou sur des postes budgétaires à temps non-complet (dont la quotité a été fixée par délibération).

Sont exclus du bénéfice du RIFSEEP :

- les agents contractuels affectés sur des emplois non permanents ;
- les agents horaires et les vacataires ;
- les agents en contrats aidés de droit privé (CUI-CAE, PEC ...) ;
- les agents en contrats d'apprentissage ;
- les agents bénéficiaires de contrats de projets ;
- les assistants familiaux ;
- les collaborateurs de cabinet dont les modalités de rémunération sont prévues par les dispositions du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales ;
- les collaborateurs affectés au fonctionnement des groupes des élus ;
- les stagiaires des écoles et universités, rémunérés par gratification.

2 - Les cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP

En application du principe de parité, les agents territoriaux peuvent percevoir le RIFSEEP dans les mêmes proportions que celles dont bénéficient les agents de l'Etat.

Ainsi, le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 précité crée des équivalences entre les corps de la fonction publique d'État et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Ce n'est que lorsque le corps de l'État devient éligible au RIFSEEP que par équivalence, le cadre d'emplois correspondant va pouvoir bénéficier du RIFSEEP.

A ce jour, le RIFSEEP est applicable aux fonctionnaires, titulaires et stagiaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public relevant des cadres d'emplois concernés au sein du Département de la Vienne et figurant ci-après.

- **Filière administrative**
 - Administrateur territorial
 - Attaché territorial
 - Rédacteur territorial
 - Adjoint administratif territorial
- **Filière technique**
 - Ingénieur en chef territorial
 - Ingénieur territorial
 - Technicien territorial
 - Agent de maîtrise territorial
 - Adjoint technique territorial
 - Adjoint technique territorial des établissements d'enseignement
- **Filière sociale**
 - Conseiller socio-éducatif territorial
 - Assistant socio-éducatif territorial
 - Educateur territorial de jeunes enfants
- **Filière médico-sociale**
 - Médecin territorial
 - Psychologue territorial
 - Sage-femme territoriale
 - Puéricultrice territoriale
 - Puéricultrice territoriale - cadre d'emplois en voie d'extinction
 - Infirmier territorial en soins généraux
 - Infirmier territorial - cadre d'emplois en voie d'extinction
 - Auxiliaire de puériculture territoriale
- **Filière culturelle**
 - Conservateur territorial du patrimoine
 - Conservateur territorial de bibliothèque
 - Bibliothécaire territorial
 - Attaché territorial de conservation du patrimoine
 - Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques
 - Adjoint territorial du patrimoine
- **Filière sportive**
 - Educateur territorial des activités physiques et sportives.

IV. La structuration du RIFSEEP

Le RIFSEEP est constitué de deux parts distinctes :

- **Une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.)** : prime fixe et obligatoire liée au poste occupé, destinée à se substituer aux primes actuelles.
- **Un Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.)** : part variable car liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

1- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

a) Principes et méthodologie :

L'IFSE est définie à partir d'une analyse des métiers de la collectivité, sur la base de trois critères réglementaires :

- responsabilité, fonctions d'encadrement, coordination, pilotage, conception,
- technicité et expertise,
- sujétions particulières.

Cette démarche d'analyse qui consiste à codifier les métiers, s'est déroulée en trois étapes :

► *Etape 1 : Classement des postes en métiers*

Les 1 200 agents départementaux sont répartis dans 300 métiers distincts. Ces métiers ont été classés en prenant pour base le référentiel des métiers du CNFPT.

► *Etape 2 : Classement des métiers en emplois repères*

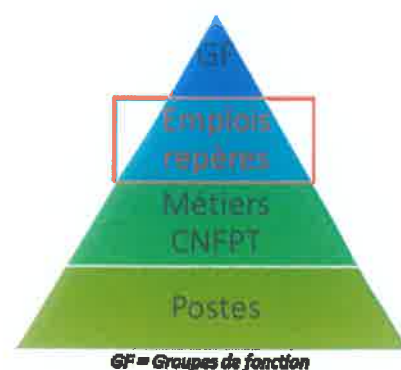
Sur la base des 300 métiers, 43 emplois repères ont été créés avec chacun une définition associée ([annexe 2](#)).

Chaque emploi repère est évalué au regard des critères de responsabilité, de technicité et de sujétions. L'emploi repère regroupe des métiers dont la nature des missions, la filière et la catégorie peuvent différer mais sont comparables sur les critères de responsabilité, de technicité et de sujétions.

► *Etape 3 : Création des groupes de fonctions*

A l'issue de l'étape 2, un travail de cotation des emplois repères a permis la création des groupes de fonctions. Les groupes de fonction ont été définis par regroupement des emploi-repères reconnaissant un niveau cohérent de fonctions, de technicité et de sujétions.

8 groupes de fonctions ([annexe 3](#)) émergent ainsi, à partir desquels ont été déterminés les montants planchers et plafonds d'IFSE, dans le respect des textes officiels et au regard de l'enveloppe budgétaire allouée.



Le dispositif proposé repose ainsi sur une architecture globale et cohérente de 8 groupes de fonctions se basant sur 43 emplois repères, reflétant la diversité des métiers et des fonctions exercées par les agents départementaux.

b) Les montants plafonds de l'IFSE

Des arrêtés ministériels déterminent, pour chaque corps d'emplois de la fonction publique de l'Etat :

- le nombre de groupes de fonctions par corps d'emplois,
- les plafonds annuels de l'IFSE afférents à chaque groupe de fonctions par corps d'emplois (en distinguant pour certains corps d'emplois, les montants applicables aux agents logés par nécessité de service),
- les montants minimaux annuels de l'IFSE applicables à chaque grade.

Les arrêtés ministériels fixant les montants sont, par équivalence, transposables aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Toutefois, l'article L. 714-5 du Code Général de la Fonction Publique dispose que « Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ».

Ainsi, en vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales, la législation n'impose aux employeurs territoriaux que les montants plafonds prévus par les arrêtés ministériels pour les corps de l'Etat.

Conformément à ces arrêtés, les montants plafonds annuels des IFSE applicables aux cadres d'emplois territoriaux sont précisés en [annexe 4](#).

Par ailleurs, les employeurs territoriaux ne sont pas tenus de suivre l'ordonnancement des groupes de fonctions prévus par les arrêtés.

Une enveloppe budgétaire supplémentaire sera dédiée à l'IFSE pour un montant de 1 500 000 euros répartis sur deux exercices budgétaires (2023 et 2024).

c) Les modalités de versement de l'IFSE

La Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) a rappelé qu' « Aucune disposition législative ou réglementaire n'impose aux collectivités et à leurs établissements une périodicité particulière pour le versement du régime indemnitaire de leurs agents. La modalité de versement de l'IFSE pour la fonction publique de l'Etat – mensuelle – ne concerne pas obligatoirement les employeurs territoriaux, qui peuvent choisir un autre rythme de versement ».

Le Département de la Vienne fait le choix d'un versement mensuel de l'IFSE qui est le rythme de versement actuel du régime indemnitaire.

Le versement de l'IFSE suit l'évolution du versement du traitement indiciaire et est, donc, proratisé dans les mêmes proportions que le traitement (les dispositions sont définies dans le paragraphe suivant).

d) Les modalités de cumul, de maintien, ou de modulation de l'IFSE

Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires

En vertu de l'article 5 du décret n° 2014-513 précité : « l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir ».

Cumul impossible :

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes liées aux fonctions et à la manière de servir.

A titre d'exemples, les indemnités suivantes ne sont donc pas cumulables avec le RIFSEEP :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires ;
- L'indemnité d'administration et de technicité ;
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures dénommée indemnité de mission départementale pour le Département de la Vienne ;
- La prime de service et de rendement ;
- L'indemnité spécifique de service ;
- L'indemnité forfaitaire représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires ;
- L'indemnité de technicité ;
- L'indemnité de risque et de sujétion spéciale ;
- La prime de service ;
- La prime de fonction informatique ;
- L'indemnité pour travaux dangereux et insalubres ;
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes.

Cumul possible :

En revanche, à ce jour, en l'absence de texte juridique, le cumul est toujours possible avec :

- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire, telle que l'indemnité différentielle du SMIC et la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ;
- L'indemnité compensatrice de la CSG ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail : les indemnités horaires pour travaux supplémentaires, les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche et les jours fériés, ainsi que les astreintes,
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées, tels que les frais de déplacement ;
- L'indemnité de responsabilité versée aux agents occupant un emploi fonctionnel de direction générale des services.

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) n'étant pas un élément du régime indemnitaire, elle se cumule avec le RIFSEEP.

Le maintien du montant individuel de l'IFSE lors de l'instauration du RIFSEEP

L'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dispose que « *lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent* ».

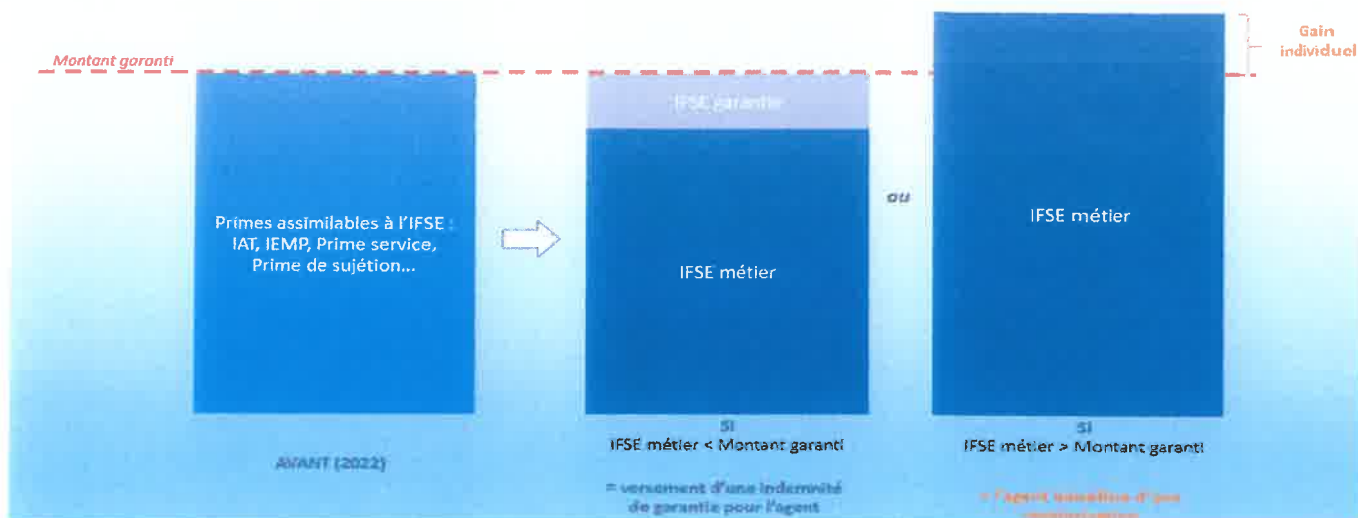
Ainsi, cet article garantit, aux personnels de la fonction publique d'Etat, le maintien au titre de l'IFSE du montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP.

L'article L. 714-8 du Code Général de la Fonction Publique précise que « *L'organe délibérant d'une collectivité ... peut décider de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire dont bénéficie un fonctionnaire territorial en application des dispositions réglementaires antérieures, si ce montant est diminué 1° soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires du régime indemnitaire des services de l'Etat servant de référence, 2° soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont le fonctionnaire concerné est titulaire* ».

En application de l'article précité, la collectivité a fait le choix qu'aucun agent ne soit pénalisé si l'IFSE de l'emploi repère (« IFSE métier ») est moins favorable que le régime indemnitaire qu'il perçoit actuellement. Il y aura, donc, un système dit : « d'avantages acquis pour chacun des agents ».

A cet effet, il est prévu une clause dite « de sauvegarde » afin de maintenir à titre individuel le montant global des primes que percevait chaque agent au titre de son ancien régime indemnitaire.

Le montant mensuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures sera maintenu, à titre individuel, au moyen d'une indemnité de garantie (« IFSE garantie »), lorsque ce montant se trouvera diminué suite à la mise en œuvre de la délibération.



Les montants planchers annuels des « IFSE métier » déterminés pour chaque groupe de fonctions sont précisés en [annexe 5](#).

La modulation de l'IFSE

Le versement de l'IFSE suit l'évolution du versement du traitement indiciaire.

Il est donc proratisé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire :

- en fonction de la quotité de travail, notamment pour les agents bénéficiant d'un temps partiel et les agents sur des postes à temps non complet ;
- et en fonction des droits à rémunération, notamment pour les agents rémunérés à demi-traitement.

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit l'obligation de maintenir un régime indemnitaire en cas d'absence pour maladie dans la fonction publique territoriale.

Ainsi, en cas d'absence, l'IFSE est modulée de la façon suivante :

- En cas de congés annuels, de congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant : l'IFSE est maintenue intégralement ;
- En cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle, accident de service ou de trajet : l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire ;
- En cas de congé de longue maladie et de congé de longue durée, le versement de l'IFSE est interrompu. Toutefois, cette interruption du versement n'interviendra qu'à la réception de l'avis du Conseil médical et sans effet rétroactif : ainsi, l'agent en congé de maladie ordinaire placé rétroactivement en congé de longue maladie ou congé de longue durée conservera l'IFSE qui lui a été versée pendant son congé de maladie ordinaire ;
- En cas de disponibilité d'office pour raisons de santé : l'IFSE n'est pas versée ;
- En cas de temps partiel thérapeutique : le montant de l'IFSE sera calculé au prorata de la durée effective du service (quotité) et de la période concernée, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur ;
- En cas de période de préparation au reclassement, l'agent ne bénéficiera pas de l'IFSE, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur ;
- En cas de service non fait : l'IFSE est versée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire, avec une retenue correspondant à l'absence.

Les conditions de réexamen de l'IFSE :

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

✓ En cas de changement de fonctions :

En cas de mobilité, la situation de l'agent fera l'objet d'un réexamen pouvant conduire à une évolution du montant d'IFSE.

Ont été recensées, ci-dessous, les situations déjà rencontrées par la collectivité pour lesquelles la situation varie :

- si le changement de fonctions est choisi par l'agent suite à :
 - o une mobilité interne,
 - o une immersion,
 - o une reconversion professionnelle,
- si le changement de fonctions est subi par l'agent :
 - o changement d'affectation dans l'intérêt du service (sur initiative de l'Autorité territoriale),
 - o dans le cadre d'une évolution de l'organisation des services,
 - o au motif d'une perte de compétence du Département ou de la décision de ne pas reconduire une politique choisie,
 - o changement d'affectation pour raison de santé,
 - o dans le cadre d'un reclassement professionnel pour inaptitude physique.

Le montant de l'IFSE peut, donc, varier selon les modalités suivantes :

A partir du 1^{er} janvier 2023, l'agent perçoit l'IFSE métier du fait de l'instauration du RIFSEEP.

Après cette date, il connaît un changement de fonctions, il aura donc le bénéfice de l'IFSE métier correspondant à ses nouvelles fonctions.

Deux options possibles :

- le montant de sa nouvelle IFSE est supérieur, il en perçoit pleinement le bénéfice qui se traduit donc par un gain,
- le montant de sa nouvelle IFSE est inférieur : le montant différentiel entre son ancienne et sa nouvelle IFSE baissera de la façon suivante : une première baisse de 50% au bout de 2 ans, puis en totalité au bout de 4 ans.

Dans l'hypothèse où l'agent perçoit une IFSE garantie (une faible minorité de situations), 4 cas de figures se présentent :

Mobilité choisie sur un poste à IFSE métier d'un montant supérieur → Maintien de l'IFSE garantie, dans la limite de la nouvelle IFSE métier.

Mobilité choisie sur un poste à IFSE métier d'un montant inférieur → Le montant différentiel entre l'ancienne et la nouvelle IFSE baissera de la façon suivante : une première baisse de 50% au bout de 2 ans puis en totalité au bout de 4 ans.

Cette modalité est proposée afin de ne pas freiner la dynamique de mobilité d'un agent qui présenterait une motivation pour un poste avec une IFSE dont le montant serait inférieur à celui qu'il perçoit.

Cette disposition est le fruit des discussions engagées avec les représentants du personnel, dans le cadre des groupes de travail. Elle a été privilégiée à la possibilité d'écarter le gain engendré par toute augmentation indiciaire de carrière suite à un avancement d'échelon, un avancement de grade ou une promotion interne.

Mobilité subie sur un poste à IFSE métier d'un montant supérieur → Maintien de l'IFSE garantie, dans la limite de la nouvelle IFSE métier.

Mobilité subie sur un poste à IFSE métier d'un montant inférieur → Compensation de la perte par une IFSE garantie (sauf en cas de mobilité dans l'intérêt du service sur initiative de l'Autorité territoriale).
→ Cette disposition s'appliquera lors d'une mobilité choisie par l'agent (application alors de la règle précitée).

✓ En cas de changement de cadre d'emplois dans le cadre d'une promotion interne

La situation sera étudiée au regard du poste occupé lors de la nomination par voie de promotion interne.

✓ A minima tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent

Les caractéristiques de ce réexamen quadriennal sont les suivantes :

- Il se fait à titre individuel et non collectif ;
- Le réexamen ne se traduira pas automatiquement par un gain ;
- Il se fonde, notamment, sur l'expérience acquise par l'agent.

✓ Particularité en cas de changement de cadre d'emplois dans le cadre d'un reclassement professionnel pour inaptitude physique

Lorsque l'agent a été déclaré inapte de façon totale et définitive à l'exercice de ses fonctions, après avis de l'instance médicale, que l'aménagement de son poste n'a pas pu aboutir et qu'il ne peut être affecté dans un autre emploi relevant de son cadre d'emplois, il est alors reclassé dans un autre cadre d'emplois, après une période de préparation au reclassement (PPR).

Pendant la PPR, l'agent ne bénéficie d'aucun régime indemnitaire, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

Après la PPR, lors du reclassement professionnel correspondant à la durée du détachement dans un autre cadre d'emplois, l'agent bénéficie de l'IFSE correspondant à sa nouvelle fonction.

Lors de son intégration définitive dans son nouveau cadre d'emplois, l'agent bénéficiera de l'IFSE métier correspondant à sa nouvelle fonction.

Les règles fixées précédemment en cas de mobilité subie sont applicables à cette situation.

Situation des agents contractuels de droit public

A ce jour, aucune délibération de l'Assemblée départementale ne permet l'attribution d'un régime indemnitaire aux agents contractuels de droit public rémunérés par le Département.

En effet jusqu'alors, le seul levier de rémunération pour les agents contractuels était de pratiquer une politique indiciaire « forte » pour compenser l'absence de régime indemnitaire.

L'instauration du RIFSEEP est une opportunité pour désormais permettre l'attribution d'un régime indemnitaire à ces derniers, après examen de leur situation.

Ainsi, les situations individuelles seront étudiées de façon à octroyer, le cas échéant, un régime indemnitaire permettant un niveau de rémunération en cohérence avec la rémunération globale des agents titulaires (traitement indiciaire + IFSE).

2- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Les bénéficiaires de l'IFSE peuvent prétendre, également, à un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui vise à reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir, prévu à l'article 4 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Si l'instauration du CIA est obligatoire, le versement de cette part est lui facultatif car il dépend de la manière de servir et de l'investissement de l'agent, sur une année donnée.

L'attribution individuelle du CIA sera conditionnée à l'examen de l'engagement professionnel et de la manière de servir lors de l'entretien professionnel de l'agent par son encadrant.

a) La périodicité de versement du CIA

L'IFSE est versée mensuellement, alors que le CIA fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions.

Pour le Département, le CIA fera l'objet d'un versement annuel unique, sur le mois de paie de novembre de chaque année.

Le premier versement du CIA interviendra donc à partir de novembre 2023 sur la base de l'entretien professionnel annuel de l'année 2022 et en fonction de la modulation éventuelle du CIA (dont les dispositions sont définies dans un paragraphe suivant).

b) Les montants plafonds du CIA

L'article L. 714-5 du Code Général de la Fonction Publique dispose que « *Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat* ».

Des arrêtés ministériels déterminent, pour chaque corps d'emplois de la fonction publique de l'Etat :

- le nombre de groupes de fonctions par corps d'emplois
- les plafonds annuels du CIA afférents à chaque groupe de fonctions par corps d'emplois (en distinguant pour certains corps d'emplois, les montants applicables aux agents logés par nécessité de service).

Les arrêtés ministériels fixant les montants sont, par équivalence, transposables aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Conformément à ces arrêtés, les montants plafonds annuels des CIA applicables aux cadres d'emplois territoriaux sont précisés en [annexe 3](#).

Une enveloppe d'un montant de 500 000 euros sera dédiée au CIA dès 2023.

La collectivité a fait le choix de fixer un montant maximal et unique pour tous les agents, quelle que soit l'appartenance au groupe de fonctions dont ils relèvent, soit un montant maximum annuel brut de 400 euros pour un agent à temps plein et pour une année pleine d'exercice.

c) Les conditions d'octroi du CIA :

L'attribution individuelle du CIA sera conditionnée à l'examen de l'engagement professionnel et de la manière de servir lors de l'entretien professionnel de l'agent par son encadrant.

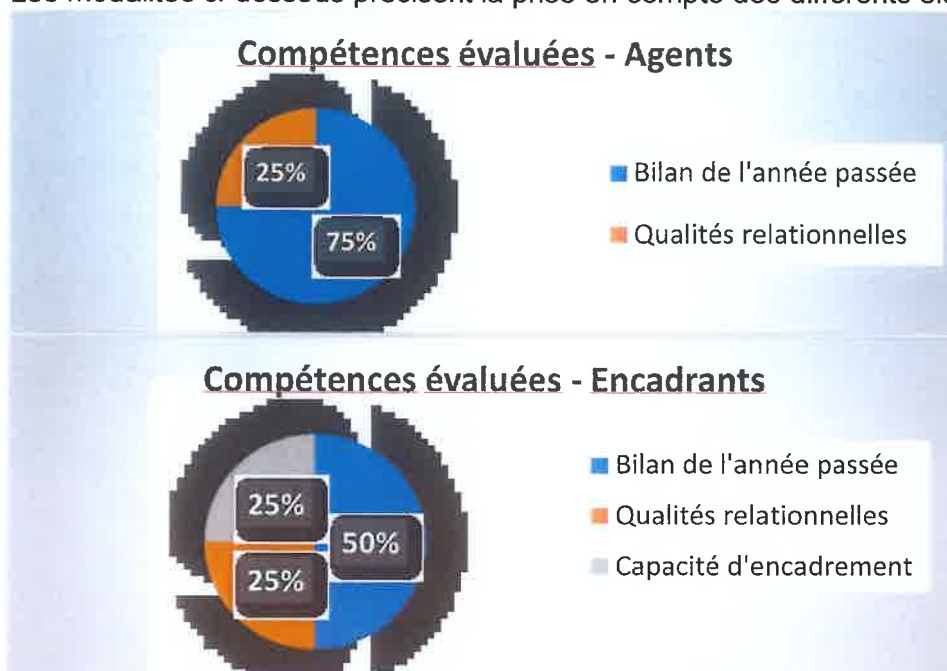
Pour rappel, les modalités de l'entretien professionnel au sein du Département respectent les dispositions du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, dans le cadre de la mise en œuvre de l'entretien professionnel à titre pérenne dans la fonction publique territoriale.

La reconduction du montant du CIA chaque année n'est donc pas automatique : son montant peut, par principe, fluctuer d'une année à l'autre puisqu'il dépendra des résultats de l'entretien professionnel. Ainsi, les attributions individuelles peuvent être comprises entre 0 et 100 % du montant maximal fixé par la collectivité.

A cet effet, les critères suivants figurant dans l'entretien professionnel seront évalués pour déterminer le montant individuel du CIA :

- la valeur professionnelle de l'agent, son investissement dans l'exercice de ses fonctions au vu du bilan de l'année passée,
- les qualités relationnelles
- et la capacité d'encadrement, le cas échéant.

Les modalités ci-dessous précisent la prise en compte des différents éléments dans le calcul du CIA :



Les trois critères sont évalués de la façon suivante :

1 – Bilan de l'année passée

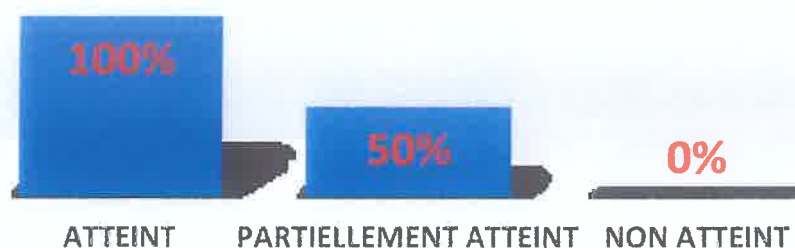
Dans la fiche d'entretien professionnel, le curseur général situé sous le bilan de l'année passée déterminera une partie du pourcentage du CIA de la façon suivante :

2. Le bilan de l'année passée

- A. L'évaluation du niveau d'atteinte des objectifs

N°Objectif	Délais - Moyens	Evaluation du résultat	Analyse des résultats
------------	-----------------	------------------------	-----------------------

VERSEMENT CIA- BILAN ANNÉE PASSÉE



2 – Qualités relationnelles

Dans la fiche d'entretien professionnel, les qualités relationnelles évaluées détermineront une partie du pourcentage du CIA selon les modalités suivantes :

	Très satisfaisantes	Satisfaisantes	Avec difficultés	Non satisfaisantes	Sans objet
Avec la hiérarchie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Au sein de l'équipe, avec les collègues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
En interne (autres services ou agents du CG)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
En externe (public, prestataires, partenaires)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 25% par item lorsque les qualités relationnelles sont « très satisfaisantes » ou « satisfaisantes »
- 12,5% par item lorsque les qualités relationnelles sont « avec difficultés »
- 0% par item lorsque les qualités relationnelles sont « non satisfaisantes ».

3 – Capacité d'encadrement

4. La capacité d'encadrement

- Les qualités d'encadrement :

	Très satisfaisantes	Satisfaisantes	Insuffisantes ponctuelles	Insuffisantes	Sans objet
Pilotage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Animation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Respect des règles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sens des relations humaines	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbitrer et réguler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 20% par item lorsque les qualités d'encadrement sont « très satisfaisantes » ou « satisfaisantes »
- 0% par item lorsque les qualités d'encadrement sont « insuffisantes ponctuellement » ou « insuffisantes ».

d) Les modalités de modulation du CIA

Le versement du RIFSEEP, et donc le CIA, suit l'évolution du versement du traitement indiciaire.

Il est ainsi proratisé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire :

- en fonction de la quotité de travail, notamment pour les agents bénéficiant d'un temps partiel, les agents sur des postes à temps non complet ;
- et en fonction des droits à rémunération, notamment pour les agents rémunérés à demi-traitement.

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit l'obligation de maintenir un régime indemnitaire en cas d'absence pour maladie dans la fonction publique territoriale.

Ainsi, en cas d'absence, le CIA est modulé de la façon suivante :

- En cas de congés annuels, de congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant : le CIA est maintenu intégralement ;
- En cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle, accident de service ou de trajet : le CIA est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire ;
- En cas de congé de longue maladie et de congé de longue durée, le versement du CIA est interrompu. Toutefois, cette interruption du versement n'interviendra qu'à la réception de l'avis du Conseil médical et sans effet rétroactif : ainsi, l'agent en congé de maladie ordinaire placé rétroactivement en congé de longue maladie ou congé de longue durée conservera le CIA qui lui a été versé pendant son congé de maladie ordinaire ;
- En cas de disponibilité d'office pour raisons de santé : le CIA n'est pas versé ;
- En cas de temps partiel thérapeutique : le montant du CIA sera calculé au prorata de la durée effective du service (quotité) et de la période concernée, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur ;
- En cas de période de préparation au reclassement, l'agent ne bénéficiera pas du CIA au prorata de la durée concernée, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur ;
- En cas de service non fait : le CIA est versé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire, avec une retenue correspondant à l'absence.

Les situations suivantes sont également considérées :

- Un agent quittant la collectivité se verra attribuer le CIA au prorata de son temps de présence effectif de l'année et selon sa manière de servir au vu de son dernier entretien professionnel.
- Un agent intégrant la collectivité dont l'engagement professionnel et la manière de servir n'ont pas pu être évalués lors d'un entretien professionnel par la collectivité ne pourra pas bénéficier du CIA la première année de son arrivée.
- En cas de mobilité interne, l'appréciation permettant le versement ou non du CIA sera basée sur l'entretien professionnel réalisé par l'encadrant au titre de l'année passée.

Annexe 2 - RIFSEEP

Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel

DEFINITIONS DES EMPLOIS REPERES

EMPLOI REPERE	DOMAINE	DEFINITION EMPLOI REPERE
Directeur général des services	Encadrement	Cadre dirigeant assurant la déclinaison administrative des orientations politiques prises par la Collectivité. Chargé de l'animation de l'ensemble des directions de la collectivité.
Membre du Comité de Direction Générale	Encadrement	Cadre dirigeant assurant le pilotage de plusieurs directions ou services en vue de définir et décliner une politique publique départementale (ou d'assurer des missions de soutien stratégique aux autres directions de la collectivité). Membre du comité de direction générale.
Directeur	Encadrement	Directeur assurant le pilotage de plusieurs services en vue de définir et décliner une politique publique départementale (ou d'assurer des missions de soutien stratégique aux autres directions de la collectivité) et rattaché à un membre du comité de direction générale.
Directeur de projet	Sans encadrement	Poste figurant sur l'organigramme général des services dont la mission consiste à mettre en œuvre une politique que le Département a choisit d'exercer et à en fixer les modalités.
Encadrant supérieur	Encadrement	Cadre assurant une mission de management formalisée. Fonction d'encadrement au niveau 2 de l'organisation (hors direction et figurant sur l'organigramme général des services) ou fonction d'encadrement au niveau 3 de l'organisation avec au moins 5 collaborateurs encadrés.
Encadrant de territoire	Encadrement	Cadre assurant une mission de management formalisée. Organise et met en œuvre les politiques publiques sur le territoire dans son domaine de compétences.
Médecin de PMI	Encadrement	Cadre assurant une mission de management formalisée. Fonction d'encadrement au niveau 4 de l'organisation avec la fonction de médecin de PMI
Expert en système d'information	Sans encadrement	Poste dont les missions consistent à concevoir, proposer, adapter et mettre en œuvre les architectures (réseaux, systèmes, sécurité...) du système d'information. Supervise l'infrastructure globale, contrôle et gère l'exploitation quotidienne en s'assurant du bon fonctionnement du système et de sa disponibilité. Garant de la sécurité et de la sauvegarde du système d'information.
Médecin	Sans encadrement	Poste dont les missions consistent à participer au parcours de santé de la population en lien avec les autres acteurs de santé et à la conception et à la mise en œuvre des projets de santé publique, de promotion et de prévention sur son territoire d'intervention.
Chef de projet	Sans encadrement	Poste dont la mission est d'assurer la plénitude du pilotage d'un projet : choix de la méthode, suivi financier, solutions techniques, animation de la méthode, pilotage des expertises métiers associées, capacité de conviction, de communication et de coordination.
Encadrant intermédiaire	Encadrement	Cadre assurant une mission de management formalisée. Fonction d'encadrement au niveau 3 de l'organisation avec moins de 5 collaborateurs encadrés. Fonction d'encadrement au niveau 4 de l'organisation (hors médecin de PMI).
Responsable d'unité sociale	Encadrement	Cadre assurant une mission de management formalisée. Organise et manage au quotidien une équipe de travailleurs sociaux et médico-sociaux.
Chargé de dispositif	Sans encadrement	Poste dont la mission vise à faire vivre un ou plusieurs dispositifs pouvant faire appel à des partenariats, à en actualiser le contenu et à renouveler sa mise en œuvre dans l'action du Département.
Cadre de gestion et d'appui	Sans encadrement	Poste dont la mission transversale consiste à assurer un rôle de conseil, d'accompagnement et d'aide à la décision au bénéfice des services et/ou directions, dans les domaines suivants: marchés publics, RH, juridique, budget, contrôle de gestion.
Encadrant de proximité	Encadrement	Cadre assurant une mission de management formalisée. Fonction d'encadrement au niveau 5 de l'organisation.
Archiviste	Sans encadrement	Poste dont la mission consiste à collecter et conserver les archives. Conçoit et met en œuvre des instruments de recherche des archives dans le cadre d'un projet scientifique et culturel. Organise les services d'accueil et d'orientation du public et assure la promotion du fonds documentaire
Assistant de bibliothèque	Sans encadrement	Poste dont les missions visent à l'acquisition de documents, l'accueil du public, le prêt de document et/ou à en assurer la promotion par des actions de médiation ou de formations.
Chargé d'études et/ ou d'opérations	Sans encadrement	Poste dont la mission est d'assurer les études (chiffrages, statistiques,...) permettant d'éclaircir la prise de décision dans la gestion quotidienne d'un service ou dans le cadre d'un projet et/ou d'assurer le suivi de la programmation et de la réalisation d'une opération nécessitant une expertise métier, notamment dans la relation et le pilotage de prestataires. Représente le Département dans le cadre de réunions liées aux opérations et/ou études.
Travailleur social ou médico-social	Sans encadrement	Poste dont les missions d'accompagnement, de prévention et de protection contribuent, dans le cadre d'une démarche éthique et déontologique, à créer les conditions pour que les personnes et les familles aient les moyens d'être acteurs de leur développement et de renforcer les liens sociaux et les solidarités dans leurs lieux de vie.
Conseiller technique en insertion professionnelle	Sans encadrement	Poste dont les missions consistent à accueillir et accompagner différents publics dans l'élaboration d'un parcours favorisant leur insertion professionnelle.
Chargé de communication	Sans encadrement	Poste dont la mission consiste à concevoir et mettre en œuvre des actions de communication ou des événements auprès des publics ou des relais d'information, à développer la création et à assurer la qualité et la cohérence des formes et des contenus de communication.

Annexe 2 - RIFSEEP

Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel

DEFINITIONS DES EMPLOIS REPERES		
EMPLOI REPERE	DOMAINE	DEFINITION EMPLOI REPERE
Gestionnaire spécialisé	Sans encadrement	Poste dont la mission consiste en la maîtrise d'un domaine (administratif, technique, social ou culturel) défini garantissant sa capacité à mettre en œuvre des dossiers avec un rôle de conseil et d'accompagnement auprès d'un public (usagers, partenaires, prestataires, autres services...).
Technicien spécialisé	Sans encadrement	Poste dont la mission consiste à diagnostiquer des situations concrètes et à concevoir, programmer et piloter des interventions techniques en réponse à des situations identifiées réalisées en interne ou par des prestataires
Sage-femme	Sans encadrement	Poste dont les missions consistent à assurer auprès de la femme enceinte une prévention psycho-médo-sociale et un suivi global de la grossesse et du postnatal ainsi que des actions de soutien à la parentalité et à la promotion de la santé.
Responsable d'unité administrative	Encadrement	Cadre assurant une mission de management formalisée. Organise et manage au quotidien une équipe à vocation administrative.
Responsable d'unité opérationnelle	Encadrement	Cadre assurant une mission de management formalisée. Organise et manage au quotidien une équipe à vocation technique.
Puericultrice de PMI	Sans encadrement	Poste dont les missions consistent à assurer la protection et la promotion de la santé de l'enfant et de sa famille, à conseiller et accompagner les parents.
Psychologue	Sans encadrement	Poste dont les missions consistent à réaliser un travail clinique et éventuellement thérapeutique auprès des individus (enfants ou adultes) au travers une écoute individuelle ou collective pour une prise de distance des situations.
Chef cuisinier	Encadrement	Cadre assurant une mission de management formalisée. Organise et manage au quotidien une équipe dédiée à la préparation culinaire et est garant du respect des règles liées à l'hygiène alimentaire en restauration collective.
Assistant de direction	Sans encadrement	Poste dont la mission est d'apporter une aide permanente à un directeur en termes d'organisation, de gestion, de communication, de suivi de dossiers et d'information.
Référent administratif social	Sans encadrement	Poste dont les missions consistent à accueillir, informer, orienter et réaliser un premier accompagnement administratif dans les démarches d'accès aux droits du public. Assure la gestion administrative des dispositifs, le secrétariat commun et la logistique des ressources du site.
Assistant d'élus	Sans encadrement	Poste dont la mission est d'apporter une aide permanente au Président, aux Vices Président, aux Elus référents, au Directeur de Cabinet et aux Conseillers du Président, en termes d'organisation, de gestion, de communication, d'information, d'accueil et de suivi de dossiers.
Chargé de gestion administrative	Sans encadrement	Poste dont la mission consiste en la gestion de dossiers exigeant une compétence métier (administrative, comptable, budgétaire, RH...) en application de référentiels.
Animateur	Sans encadrement	Poste dont la mission est la coordination, l'encadrement et l'animation des actions sportives tout public et d'actions spécifiques en faveur de la jeunesse .
Gestionnaire technique	Sans encadrement	Poste dont la mission consiste à mettre en œuvre une réalisation technique au moyen de méthodes et outils spécifiques avec la possibilité de coordonner diverses activités et interventions de prestataires.
Chargé d'accueil	Sans encadrement	Poste dont la mission est d'accueillir, renseigner et orienter dans un environnement de travail.
Agent de maintenance	Sans encadrement	Poste dont la mission est l'entretien, la surveillance, le dépannage des installations et leur logistique visant au maintien en bon état et/ou à l'amélioration des locaux et de leur sécurité.
Agent de voirie	Sans encadrement	Poste dont la mission est l'exécution des travaux et tous types d'intervention techniques sur les routes départementales, abords routiers et espaces verts.
Agent culturel	Sans encadrement	Poste dont la mission est d'apporter une contribution permanente à un service de conservation patrimoniale (archive, bibliothèque).
Assistant de gestion administrative	Sans encadrement	Poste dont la mission est de réaliser des tâches administratives fondamentales (règles administratives, bureautiques) et d'assister un service dans son travail quotidien.
Assistant technique	Sans encadrement	Poste dont la mission est la réalisation de toutes tâches techniques, de gestion technique et/ou de manutention et l'assistance d'un service dans son travail quotidien.
Agent d'entretien et/ou de restauration	Sans encadrement	Poste dont la mission est l'entretien des locaux et/ou l'appui à la restauration.

Annexe 3 - RIFSEEP

Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel

LES GROUPES DE FONCTIONS

Groupe A	Directeur Général des Services
	Membre du Comité de Direction Générale
Groupe B	Directeur
	Directeur de projet
Groupe C	Encadrant supérieur
	Encadrant de territoire
	Médecin de PMI
Groupe D	Expert en système d'information
	Médecin
	Chef de projet
	Encadrant intermédiaire
	Responsable d'unité sociale
Groupe E	Chargé de dispositif
	Cadre de gestion et d'appui
	Encadrant de proximité
	Archiviste
	Assistant de bibliothèque
	Chargé d'études et /ou d'opérations
Groupe F	Travailleur social ou médico-social
	Conseiller technique en insertion professionnelle
	Chargé de communication
	Gestionnaire spécialisé
	Technicien spécialisé
	Sage-femme
	Responsable d'unité administrative
	Responsable d'unité opérationnelle
	Puéricultrice de PMI
	Psychologue
	Chef cuisinier
Groupe G	Assistant de direction
	Référent administratif social
	Assistant d'élus
	Chargé de gestion administrative
	Animateur
	Gestionnaire technique
	Chargé d'accueil
	Agent de maintenance
Groupe H	Agent de voirie
	Agent culturel
	Assistant de gestion administrative
	Assistant technique
	Agent d'entretien et/ou de restauration

Annexe 4 – RIFSEEP

Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel

Mise à jour 17/10/2022

LES MONTANTS MAXIMAUX ANNUELS DE REFERENCE

Les tableaux ci-après sont la traduction du contenu des arrêtés ministériels (par cadre d'emplois et mention des montants plafonds par groupe de fonctions).

1- Filière administrative

→ Administrateurs territoriaux : Arrêté du 29 juin 2015

(corps de référence : corps des administrateurs de l'Etat)

Groupe de fonctions	Plafond IFSE	Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL
1	49 980	8 820	58 800
2	46 920	8 280	55 200
3	42 330	7 470	49 800

→ Attachés territoriaux : Arrêté du 3 juin 2015

(corps de référence : corps des attachés d'administration de l'Etat (services déconcentrés))

Groupe de fonctions	Plafond IFSE		Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL sans concession de logement	PLAFOND GLOBAL ANNUEL avec concession de logement
	Plafond annuel IFSE sans concession de logement	Plafond annuel IFSE avec concession de logement			
1	36 210	22 310	6 390	42 600	28 700
2	32 130	17 205	5 670	37 800	22 875
3	25 500	14 320	4 500	30 000	18 820
4	20 400	11 160	3 600	24 000	14 760

→ Rédacteurs territoriaux : Arrêté du 19 mars 2015

(corps de référence : corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés))

Groupe de fonctions	Plafond IFSE		Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL sans concession de logement	PLAFOND GLOBAL ANNUEL avec concession de logement
	Plafond annuel IFSE sans concession de logement	Plafond annuel IFSE avec concession de logement			
1	17 480	8 030	2 380	19 860	10 410
2	16 015	7 220	2 185	18 200	9 405
3	14 650	6 670	1 995	16 645	8 665

→ **Adjointes administratifs territoriaux : Arrêté du 20 mai 2014**

(corps de référence : corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés))

Groupe de fonctions	Plafond IFSE		Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL sans concession de logement	PLAFOND GLOBAL ANNUEL avec concession de logement
	Plafond annuel IFSE sans concession de logement	Plafond annuel IFSE avec concession de logement			
1	11 340	7 090	1 260	12 600	8 350
2	10 800	6 750	1 200	12 000	7 950

Filière technique

→ Ingénieurs en chef territoriaux : Arrêté du 14 février 2019

(corps de référence : corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts)

Groupe de fonctions	Plafond IFSE		Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL sans concession de logement	PLAFOND GLOBAL ANNUEL avec concession de logement
	Plafond annuel IFSE sans concession de logement	Plafond annuel IFSE avec concession de logement			
1	57 120	42 840	10 080	67 200	52 920
2	49 980	37 490	8 820	58 800	46 310
3	46 920	35 190	8 280	55 200	43 470
4	42 330	31 750	7 470	49 800	39 220

→ Ingénieurs territoriaux : Arrêté du 5 novembre 2021

(corps de référence : corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat)

Groupe de fonctions	Plafond IFSE		Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL sans concession de logement	PLAFOND GLOBAL ANNUEL avec concession de logement
	Plafond annuel IFSE sans concession de logement	Plafond annuel IFSE avec concession de logement			
1	46 920	32 850	8 280	55 200	41 130
2	40 290	28 200	7 110	47 400	35 310
3	36 000	25 190	6 350	42 350	31 540
4	31 450	22 015	5 550	37 000	27 565

→ Techniciens territoriaux : Arrêté du 5 novembre 2021

(corps de référence : corps des techniciens supérieurs du développement durable)

Groupe de fonctions	Plafond IFSE		Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL sans concession de logement	PLAFOND GLOBAL ANNUEL avec concession de logement
	Plafond annuel IFSE sans concession de logement	Plafond annuel IFSE avec concession de logement			
1	19 660	13 760	2 680	22 340	16 440
2	18 580	13 005	2 535	21 115	15 540
3	17 500	12 250	2 385	19 885	14 635

→ Agents de maîtrise territoriaux : Arrêté du 28 avril 2015

(corps de référence : corps des adjoints techniques du ministère des administrations de l'Etat (services déconcentrés))

Groupe de fonctions	Plafond IFSE		Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL sans concession de logement	PLAFOND GLOBAL ANNUEL avec concession de logement
	Plafond annuel IFSE sans concession de logement	Plafond annuel IFSE avec concession de logement			
1	11 340	7 090	1 260	12 600	8 350
2	10 800	6 750	1 200	12 000	7 950

→ **Adjointes techniques territoriales : Arrêté du 28 avril 2015**

(corps de référence : corps des adjointes techniques des administrations de l'Etat (services déconcentrés))

Groupe de fonctions	Plafond IFSE		Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL sans concession de logement	PLAFOND GLOBAL ANNUEL avec concession de logement
	Plafond annuel IFSE sans concession de logement	Plafond annuel IFSE avec concession de logement			
1	11 340	7 090	1 260	12 600	8 350
2	10 800	6 750	1 200	12 000	7 950

→ **Adjointes techniques territoriales des établissements d'enseignement :**

(corps de référence : corps des adjointes techniques des établissements d'enseignement / corps de référence provisoire : adjointes techniques des établissements d'enseignement agricole publics (services déconcentrés) – Arrêté du 2 novembre 2016)

Groupe de fonctions	Plafond IFSE		Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL sans concession de logement	PLAFOND GLOBAL ANNUEL avec concession de logement
	Plafond annuel IFSE sans concession de logement	Plafond annuel IFSE avec concession de logement			
1	11 340	7 090	1 260	12 600	8 350
2	10 800	6 750	1 200	12 000	7 950

Filière sociale

→ Conseillers socio-éducatifs territoriaux : Arrêté du 23 décembre 2019

(corps de référence : corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés))

Groupe de fonctions	Plafond IFSE	Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL
1	25 500	4 500	30 000
2	20 400	3 600	24 000

→ Assistants socio-éducatifs territoriaux : Arrêté du 23 décembre 2019

(corps de référence : corps des assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés))

Groupe de fonctions	Plafond IFSE	Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL
1	19 480	3 440	22 920
2	15 300	2 700	18 000

→ Educateurs territoriaux de jeunes enfants :

(corps de référence : corps des éducateurs spécialisés des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles / corps de référence provisoire : éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse – Arrêté du 17 décembre 2018)

Groupe de fonctions	Plafond IFSE	Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL
1	14 000	1 680	15 680
2	13 500	1 620	15 120
3	13 000	1 560	14 560

Filière médico-sociale

→ Médecins territoriaux : Arrêté du 13 juillet 2018

(corps de référence : corps des médecins inspecteurs de santé publique)

Groupe de fonctions	Plafond IFSE	Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL
1	43 180	7 620	50 800
2	38 250	6 750	45 000
3	29 495	5 205	34 700

→ Psychologues territoriaux : Arrêté du 8 mars 2022

(corps de référence : corps des psychologues des services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse, corps des psychologues du ministère de la justice)

Groupe de fonctions	Plafond IFSE	Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL
1	25 500	4 500	30 000
2	20 400	3 600	24 000

→ Sages-femmes territoriales :

(corps de référence : corps des cadres de santé paramédicaux civils du ministère de la défense / corps de référence provisoire : conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) - Arrêté du 23 décembre 2019)

Groupe de fonctions	Plafond IFSE	Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL
1	25 500	4 500	30 000
2	20 400	3 600	24 000

→ Infirmiers territoriaux en soins généraux :

(corps de référence : corps des infirmiers civils de soins généraux et spécialisés du ministère de la défense / corps de référence provisoire : assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) - Arrêté du 23 décembre 2019)

Groupe de fonctions	Plafond IFSE	Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL
1	19 480	3 440	22 920
2	15 300	2 700	18 000

→ Puéricultrices territoriales (catégorie sédentaire)

(corps de référence : corps des infirmiers civils de soins généraux et spécialisés du ministère de la défense / corps de référence provisoire : assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) - Arrêté du 23 décembre 2019)

Groupe de fonctions	Plafond IFSE	Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL
1	19 480	3 440	22 920
2	15 300	2 700	18 000

→ Puéricultrices territoriales (catégorie active - en voie d'extinction)

(corps de référence : corps des infirmiers civils de soins généraux et spécialisés du ministère de la défense / corps de référence provisoire : assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) - Arrêté du 23 décembre 2019)

Groupe de fonctions	Plafond IFSE	Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL
1	19 480	3 440	22 920
2	15 300	2 700	18 000

→ Infirmiers territoriaux (en voie d'extinction)

(corps de référence : corps des infirmiers civils de soins généraux et spécialisés du ministère de la défense / provisoire : infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat (services déconcentrés) - Arrêté du 31 mai 2016)

Groupe de fonctions	Plafond IFSE		Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL sans concession de logement	PLAFOND GLOBAL ANNUEL avec concession de logement
	Plafond annuel IFSE sans concession de logement	Plafond annuel IFSE avec concession de logement			
1	9 000	5 150	1 230	10 230	6 380
2	8 010	4 860	1 090	9 100	5 950

→ Auxiliaires de puériculture territoriaux

(corps de référence : corps des aides-soignants civils du ministère de la défense / corps de référence provisoire : infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat (services déconcentrés) - Arrêté du 31 mai 2016)

Groupe de fonctions	Plafond IFSE		Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL sans concession de logement	PLAFOND GLOBAL ANNUEL avec concession de logement
	Plafond annuel IFSE sans concession de logement	Plafond annuel IFSE avec concession de logement			
1	9 000	5 150	1 230	10 230	6 380
2	8 010	4 860	1 090	9 100	5 950

Filière culturelle

→ Conservateurs territoriaux du patrimoine : Arrêté du 7 décembre 2017

(corps de référence : corps des conservateurs du patrimoine)

Groupe de fonctions	Plafond IFSE		Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL sans concession de logement	PLAFOND GLOBAL ANNUEL avec concession de logement
	Plafond annuel IFSE sans concession de logement	Plafond annuel IFSE avec concession de logement			
1	46 920	25 810	8 280	55 200	34 090
2	40 290	22 160	7 110	47 400	29 270
3	34 450	18 950	6 080	40 530	25 030
4	31 450	17 298	5 550	37 000	22 848

→ Conservateurs territoriaux de bibliothèques : Arrêté du 14 mai 2018

(corps de référence : corps des conservateurs de bibliothèques)

Groupe de fonctions	Plafond IFSE	Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL
1	34 000	6 000	40 000
2	31 450	5 550	37 000
3	29 750	5 250	35 000

→ Attachés territoriaux de conservation du patrimoine : Arrêté du 14 mai 2018

(corps de référence : corps des bibliothécaires)

Groupe de fonctions	Plafond IFSE	Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL
1	29 750	5 250	35 000
2	27 200	4 800	32 000

→ Bibliothécaires territoriaux : Arrêté du 14 mai 2018

(corps de référence : corps des bibliothécaires)

Groupe de fonctions	Plafond IFSE	Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL
1	29 750	5 250	35 000
2	27 200	4 800	32 000

→ Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques : Arrêté du 14 mai 2018

(corps de référence : corps des bibliothécaires assistants spécialisés)

Groupe de fonctions	Plafond IFSE	Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL
1	16 720	2 280	19 000
2	14 960	2 040	17 000

→ **Adjointes territoriaux du patrimoine** : Arrêté du 30 décembre 2016

(corps de référence : corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture)

Groupe de fonctions	Plafond IFSE		Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL sans concession de logement	PLAFOND GLOBAL ANNUEL avec concession de logement
	Plafond annuel IFSE sans concession de logement	Plafond annuel IFSE avec concession de logement			
1	11 340	7 090	1 260	12 600	8 350
2	10 800	6 750	1 200	12 000	7 950

Filière sportive

→ **Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives** : Arrêté du 19 mars 2015

(corps de référence : corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés))

Groupe de fonctions	Plafond IFSE		Plafond CIA	PLAFOND GLOBAL ANNUEL sans concession de logement	PLAFOND GLOBAL ANNUEL avec concession de logement
	Plafond annuel IFSE sans concession de logement	Plafond annuel IFSE avec concession de logement			
1	17 480	8 030	2 380	19 860	10 410
2	16 015	7 220	2 185	18 200	9 405
3	14 650	6 670	1 995	16 645	8 665

Annexe 5 - RIFSEEP

Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel

<p><u>LES MONTANTS PLANCHERS DE L'IFSE METIER</u> <u>PAR GROUPE DE FONCTIONS</u> <u>AU 1^{ER} JANVIER 2024</u></p>

Groupes de fonction	Montants planchers de l'IFSE métier pour un temps plein en euros annuels bruts au 1/01/2024
A	20 000 €
B	11 500 €
C	8 200 €
D	5 200 €
E	5 000 €
F	4 200 €
G	4 000 €
H	3 250 €

REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 16 DECEMBRE 2022 - BUDGET PRIMITIF

COMMISSION DES FINANCES

Direction Générale des Services

Direction des Ressources et des Relations Humaines

RAPPORT DU PRESIDENT

RIFSEEP - REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Le RIFSEEP, Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la majorité des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat et, désormais, dans la fonction publique territoriale.

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 instituant le RIFSEEP pour les fonctionnaires de l'État est transposable aux fonctionnaires territoriaux en vertu du principe de parité posé par l'article L. 714-4 du Code Général de la Fonction Publique, aux termes duquel les régimes indemnitaires sont fixés dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État.

Jusqu'alors, le système de primes était très complexe et fragmenté, ce qui nuisait à sa lisibilité.

Le RIFSEEP a pour intérêt de simplifier le paysage indemnitaire en supprimant les primes existantes afin de créer une « prime unique » à terme, le RIFSEEP étant exclusif de toutes autres primes liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il convient ainsi d'instaurer le RIFSEEP au sein du Département, en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents du Département.

Le RIFSEEP est constitué de deux parts distinctes :

- une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) : prime fixe et obligatoire liée au poste occupé, destinée à se substituer aux primes actuelles.
- un Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) : part variable car liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Dans un contexte budgétaire contraint, notamment au motif des mesures nationales s'imposant à la collectivité (hausse de la valeur du point d'indice, hausse du SMIC, instauration du complément de traitement indiciaire et de la prime de revalorisation, ...), le choix a néanmoins été fait, compte tenu des enjeux de valorisation de certains métiers et d'attractivité de notre collectivité, de majorer sensiblement les crédits dédiés au régime indemnitaire.

En effet, une enveloppe supplémentaire sera accordée à l'I.F.S.E. pour un montant de 1 500 000 euros répartis sur deux exercices budgétaires (2023 et 2024). Une enveloppe d'un montant de 500 000 euros sera dédiée au C.I.A. dès 2023.
En conséquence, l'instauration du RIFSEEP a pour effet de majorer d'un tiers le montant global du régime indemnitaire.

Le RIFSEEP a été défini sur la base d'une analyse des différents métiers de la collectivité avec une cotation des postes en emplois repères répartis dans des groupes de fonctions. Une attention a été portée à plusieurs métiers permettant ainsi de mieux valoriser les responsabilités, technicités et sujétions particulières (encadrement intermédiaire, chefs cuisiniers, gestionnaires administratifs et techniques, ...)

La démarche d'analyse a associé l'ensemble des Directrices Générales Adjointes, Directeurs Généraux Adjointes, Directrices, Directeurs, et Responsables de mission du Département : plus de 40 réunions se sont tenues.

La construction du RIFSEEP a également été partagée avec les 4 organisations syndicales représentatives, au cours de 8 réunions organisées pour chaque étape clef du projet.

Le projet relatif à l'instauration du RIFSEEP a ensuite été soumis le 22 novembre 2022 aux membres du Comité technique qui ont émis un avis favorable à l'unanimité sur les mesures d'ensemble du dispositif.

Après avis des membres du Comité technique du 22 novembre 2022, il est proposé à l'Assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP pour les agents du Département.

Dans le cadre de la gestion du personnel, afin d'adapter les services à l'évolution des missions et en conformité avec les dispositions statutaires et réglementaires, je vous propose de vous prononcer favorablement sur les propositions relatives à l'instauration du RIFSEEP pour les agents du Département de la Vienne avec effet du 1^{er} janvier 2023, conformément aux modalités précisées en annexes 1 à 5.



Je vous invite à délibérer sur ce dossier.

40. Recrutement, mobilité, formation et communication interne : BP 2023

Marie-Renée DESROSES : Nous vous proposons 404 950 € pour la formation non assurée par le CNFPT, 22 000 € pour la formation des élus, 36 000 € pour les frais de concours et de recrutement, 11 000 € pour la communication interne - événementiels ressources humaines et 1 000 € pour le télétravail.

Alain PICHON : Y a-t-il des avis contraires ? Des abstentions ? C'est adopté.

DEPARTEMENT DE LA VIENNE

DELIBERATION DU CONSEIL
DEPARTEMENTAL

Séance du 16 décembre 2022

RECRUTEMENT, MOBILITE, FORMATION ET COMMUNICATION INTERNE
BP 2023

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

La Commission des Finances s'étant réunie,

Le Conseil Départemental de la Vienne, en séance publique le 16 décembre 2022 à l'Hôtel du Département à Poitiers, le quorum étant atteint,

Au bénéfice des considérations mentionnées dans le rapport,

Après en avoir délibéré et voté,

DECIDE d'inscrire, au titre du budget primitif 2023 relatif à la politique publique recrutement, mobilité, formation et communication interne, un crédit de paiement de 474 950 € en investissement qui se décompose comme suit :

- formations non assurées par le CNFPT	404 950 €,
- formations des élus	22 000 €,
- frais de concours et de recrutement	36 000 €,
- communication interne – évènementiels ressources humaines	11 000 €,
- télétravail	1 000 €.

ADOPTÉ

Le Président du Conseil Départemental,



Alain PICHON

Date de télétransmission au Contrôle de Légalité	20/12/2022
Identifiant de la télétransmission	086-228600011-20221216-000000000006967-DE
Date de publication	22/12/2022

REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 16 DECEMBRE 2022 - BUDGET PRIMITIF

COMMISSION DES FINANCES

Direction Générale des Services

Direction des Ressources et des Relations Humaines

RAPPORT DU PRESIDENT

RECRUTEMENT, MOBILITE, FORMATION ET COMMUNICATION INTERNE : BP 2023

1/ Périmètre d'intervention

Les actions en matière de Recrutement, Mobilité, Formation et Communication interne comprennent les domaines d'interventions suivants :

- La gestion optimisée des ressources humaines en termes de recrutement et de mobilité des agents
- La formation des agents
- La communication interne
- Le télétravail

2/ Grandes orientations pour le budget 2023

Pour l'année 2023, les orientations sont les suivantes :

Recrutement – Mobilité :

- La mise en œuvre de l'ensemble des recrutements, des remboursements des frais liés à l'organisation des concours auprès des centres de gestion lorsque la collectivité nomme un agent(e) lauréat(e) et la prise en charge des frais de recrutement liés à la parution des annonces dans les supports professionnels (emploi-collectivités, emploi public...).
- La poursuite de l'accompagnement de l'ensemble des agent(e)s souhaitant réfléchir et travailler à la construction de leur projet professionnel (mobilité interne ou externe à la collectivité, parcours de formation, concours et examens professionnels, immersions, journées découverte des métiers, ateliers d'évolution professionnelle...).

Formation :

- Pour la valorisation des ressources humaines, les grands axes de formation seront les suivants :
 - o La poursuite de la démarche d'intelligence collective et d'innovation collaborative sous l'impulsion de la Direction Générale des Services, avec pour objectif, à terme, de fédérer l'ensemble des agents sur cette thématique.
 - o L'accompagnement du maintien dans l'emploi et des personnels en situation de handicap.
 - o La poursuite du plan de formation mutualisé sur la thématique du management pour les collectivités du Poitou (Deux-Sèvres et Vienne).
 - o L'accompagnement à la mise en place du télétravail après l'instauration des modalités internes arrêtées en février 2022. Cette première année de pratique permettra d'élaborer un contenu de formation répondant au constat dressé.
 - o La poursuite de l'accompagnement et la formation des agent(e)s à la nouvelle application Microsoft 365 avec la mise en place d'ateliers dédiés à l'utilisation de la messagerie Outlook et à l'outil collaboratif Teams.
 - o La poursuite des ateliers bureautiques et des accompagnements personnalisés.
- L'accompagnement des agents au titre de la formation de perfectionnement pour l'adaptation et la mise à jour des compétences liées au poste de travail (formations, colloques, séminaires, ...)
- L'accompagnement individuel des agents dans le cadre des projets d'évolution professionnelle (formations au titre du Compte Personnel de Formation, ateliers d'évolution professionnelle, bilans de compétences, Valorisation des Acquis de l'Expérience, congés de formation, ...)
- La mise en œuvre d'actions de formation issues des projets des services et des directions
- La poursuite des dispositifs d'accompagnement : analyses des pratiques professionnelles
- La formation des élus.

Formation des élus :

Les droits à formation des élus locaux ont été renforcés dans la loi du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat.

Afin de financer ces actions, l'article L 3123-12 du Code général des collectivités territoriales prévoit que le montant prévisionnel des dépenses de formation de la collectivité ne peut être inférieur à 2% du montant total des indemnités de fonction qui peuvent être allouées aux membres de son assemblée délibérante. Dans le même temps, le montant réel de dépenses de formation ne peut excéder 20% de la même assiette.

Communication interne :

- La poursuite, en 2023, de l'organisation d'événements internes à destination des agents tels que les cérémonies de départs en retraite, d'accueil des nouveaux arrivants, ou encore les journées thématiques diverses (Octobre Rose, Novembre, collecte de sang en partenariat avec l'Etablissement Français du Sang...)
- La réalisation de différents documents d'information à destination des agents (plaquette, flash hebdo, affiches...).

Télétravail :

Le maintien du dispositif complété par les ajustements adoptés en Comité Technique du 10 octobre 2022. Cette modalité d'organisation du travail sera reconduite sur l'année 2023 avec l'intégration des nouveaux bénéficiaires.

3/ Synthèse budgétaire par programme

La proposition budgétaire 2023 peut se résumer dans le tableau ci-dessous :

Programme	Investissement		
	CA 2021	BP 2022	Proposition 2023
Formation	214 840 €	304 900 €	404 950 €
Formation des élus	5 880 €	22 000 €	22 000 €
Frais de concours et de recrutement	14 515 €	36 000 €	36 000 €
Communication interne – Evènementiels RH	6 811 €	9 000 €	11 000 €
Télétravail	368 €	3 000 €	1 000 €
Total	242 414 €	374 950 €	474 950 €

■ ■
■

Je vous propose au titre du budget primitif 2023 relatif à la politique publique Recrutement, Mobilité, Formation et Communication interne, un crédit de paiement de 474 950 € en investissement qui se décompose comme suit :

■ Formations non assurées par le CNFPT	404 950 €
■ Formations des élus	22 000 €
■ Frais de concours et de recrutement	36 000 €
■ Communication interne – Évènementiels ressources humaines	11 000 €
■ Télétravail	1 000 €

■ ■
■

Je vous invite à délibérer sur ce dossier.

INSCRIPTION DES CREDITS DE PAIEMENT (HORS AP/AE) (1 ligne par imputation)

<u>DEPENSES</u>	MONTANT en euros	IMPUTATION
Versement à des organismes de formation	320 800	011- 0201 6184
Cotisations réseaux professionnels	15 000	011 0201 6281
Inscriptions colloques	4 000	011 0201 6185
Locations immobilières	2 500	011 0202 6132
Séminaires Hôtellerie	10 000	011 0201 6188
Versement à des organismes de formation DGAS	50 000	011 50 6184
Impression plaquette bilan social	1 500	011 0201 6236
Réception communication interne - Formation	7 500	011 0201 6234
Acquisition petits matériels	2 000	011 0201 6068
Remboursement abonnements télétravail	1 000	011 0201 62878
Publicités annonces	26 000	011 0201 6231
Remboursements frais de concours	10 000	011 0201 62878
Location de matériel	2 650	011 0201 6135
Formation des élus	22 000	65-021-6535

41.Action sociale en faveur du personnel départemental : BP 2023

Marie-Renée DESROSES : Nous vous proposons également d'inscrire, au titre du budget primitif 2023, 28 000 € pour les prestations sociales payées directement sur le budget départemental, 246 000 € pour ACOLAD, 1 200 € pour l'association des membres actifs et retraités des interventions sanitaires et sociales, 2 250 € pour l'Amicale des agents de la Préfecture et du Département et d'individualiser et attribuer un crédit de paiement global de 249 400 €. Vous avez le détail page 749.

Alain PICHON : Y a-t-il des avis contraires ? Des abstentions ? C'est adopté.

DEPARTEMENT DE LA VIENNE

DELIBERATION DU CONSEIL
DEPARTEMENTAL

Séance du 16 décembre 2022

ACTION SOCIALE EN FAVEUR DU PERSONNEL DEPARTEMENTAL : BP 2023

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

La Commission des Finances s'étant réunie,

Le Conseil Départemental de la Vienne, en séance publique le 16 décembre 2022 à l'Hôtel du Département à Poitiers, le quorum étant atteint,

Au bénéfice des considérations mentionnées dans le rapport,

Après en avoir délibéré et voté,

DECIDE au titre du budget primitif 2023 relatif à la politique publique de l'action sociale en faveur du personnel départemental :

▪ d'inscrire un crédit de paiement global de 277 450 € en fonctionnement :

- 28 000 € pour les prestations sociales payées directement sur le budget départemental,

- 246 000 € pour les autres actions sportives, culturelles et de loisirs versés sous forme de subventions à l'A.C.O.L.A.D.,

- 1 200 € pour l'Association des Membres Actifs et Retraités des Interventions Sanitaires et Sociales (A.M.A.R.I.S.S.),

- 2 250 € pour l'Amicale des Agents de la Préfecture et du Département de la Vienne,

▪ d'individualiser et d'attribuer un crédit de paiement global de 249 450 € réparti comme suit :

- 246 000 € pour les autres actions sportives, culturelles et de loisirs versées sous forme de subventions à l'A.C.O.L.A.D.,

- 1 200 € pour l'Association des Membres Actifs et Retraités des Interventions Sanitaires et Sociales (A.M.A.R.I.S.S.),
 - 2 250 € pour l'Amicale des Agents de la Préfecture et du Département de la Vienne,
- d'autoriser le Président du Conseil Départemental à signer la convention à intervenir avec l'A.C.O.L.A.D, jointe en annexe, définissant les modalités de la participation financière du Département pour l'année 2023.

ADOPTÉ

Le Président du Conseil Départemental,



Alain PICHON

Date de télétransmission au Contrôle de Légality	20/12/2022
Identifiant de la télétransmission	086-228600011-20221216-000000000006970-DE
Date de publication	22/12/2022

REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 16 DECEMBRE 2022 - BUDGET PRIMITIF

COMMISSION DES FINANCES

Direction Générale des Services

Direction des Ressources et des Relations Humaines

RAPPORT DU PRESIDENT

ACTION SOCIALE EN FAVEUR DU PERSONNEL DEPARTEMENTAL : BP 2023



1/ Périmètre d'intervention

Depuis 1990, le Département a mis en place une politique d'action sociale en faveur du personnel départemental qui permet de renforcer la cohésion des équipes et d'apporter des prestations sociales, culturelles et sportives.

L'Association pour la Culture, les Œuvres Sociales et les Loisirs des Agents Départementaux (A.C.O.L.A.D.), créée pour gérer ces actions sociales, permet aux agents de bénéficier de nombreuses prestations (gardes d'enfants, prestations vacances, aide pour des enfants handicapés, arbre de Noël, chèques évènements, ...).

Cette association, qui a pour vocation de rassembler les agents de tous les services du Département, organise également des activités sportives (séjours de ski, randonnées, squash, ...), des activités culturelles (journées et soirées à thème, voyages, billetteries diverses) et propose des locations pour les vacances.

Depuis 2000, l'A.C.O.L.A.D. permet aux agents de bénéficier de chèques-vacances selon un barème de ressources défini par les textes. Cette aide qui est versée par l'A.C.O.L.A.D. fait l'objet d'une prise en charge sur le budget du Département.

2/ Proposition budgétaire

Programme	Fonctionnement		
	CA 2021	BP 2022	Proposition 2023
Prestations sociales	11 277 €	28 000 €	28 000 €
Action sociale : A.C.O.L.A.D.	246 000 €	246 000 €	246 000 €
Action sociale : Association des Membres Actifs et Retraités des Interventions Sanitaires et Sociales	1 200 €	1 200 €	1 200 €
Action sociale : Amicale des Agents de la Préfecture et du Département de la Vienne	2 250 €	2 250 €	2 250 €
Total	260 727 €	277 450 €	277 450 €

Je vous propose au titre du budget primitif 2023 relatif à la politique publique de l'action sociale en faveur du personnel départemental :

- **d'inscrire un crédit de paiement global de 277 450 € en fonctionnement :**
 - **28 000 € pour les prestations sociales payées directement sur le budget départemental,**
 - **246 000 € pour les autres actions sportives, culturelles et de loisirs versés sous forme de subventions à l'A.C.O.L.A.D.,**
 - **1 200 € pour l'Association des Membres Actifs et Retraités des Interventions Sanitaires et Sociales (A.M.A.R.I.S.S.),**
 - **2 250 € pour l'Amicale des Agents de la Préfecture et du Département de la Vienne,**
- **d'individualiser et d'attribuer un crédit de paiement global de 249 450 € sur le chapitre 65, réparti comme suit :**
 - **246 000 € pour les autres actions sportives, culturelles et de loisirs versées sous forme de subventions à l'A.C.O.L.A.D.,**
 - **1 200 € pour l'Association des Membres Actifs et Retraités des Interventions Sanitaires et Sociales (A.M.A.R.I.S.S.),**
 - **2 250 € pour l'Amicale des Agents de la Préfecture et du Département de la Vienne,**
- **de m'autoriser à signer la convention à intervenir avec l'A.C.O.L.A.D, jointe en annexe, définissant les modalités de la participation financière du Département pour l'année 2023.**



Je vous invite à délibérer sur ce dossier.

INSCRIPTIONS DE CREDITS DE PAIEMENT (HORS AP/AE) (1 ligne par imputation)

	MONTANT en euros	IMPUTATION
DEPENSES	14 000 €	011-0201-62878
	14 000 €	011-50-62878
DEPENSES	249 450 €	65-0201-6574

42. Santé et sécurité au travail : BP 2023

Marie-Renée DESROSES : Nous vous proposons également d'inscrire des crédits de paiement pour 154 600 € en fonctionnement, 110 000 € en investissement et de prévoir des recettes à hauteur de 83 000 € dans le cadre des financements accordés par le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Je rappelle également que cela fait une dizaine d'années que nous avons la chance d'avoir des conventions qui sont renouvelées et nous venons juste de renouveler la quatrième convention. Nous sommes passés de 1 % d'agents bénéficiant d'obligations d'emploi à plus de 10 % aujourd'hui. C'est un exemple même de continuer à recruter dans nos recrutements et de faire attention à des agents – qui ne nous ne le disent pas toujours, car il n'y a pas d'obligation au moment du recrutement – que nous encourageons pour pouvoir les accompagner au mieux dans leurs postes et s'il y a également des adaptations à faire au niveau de leur poste de travail, nous sommes là pour cela.

Alain PICHON : C'est très positif.

Marie-Renée DESROSES : Tout à fait.

Alain PICHON : Y a-t-il des avis contraires ? Des abstentions ? Le rapport 42 est adopté.

DEPARTEMENT DE LA VIENNE

**DELIBERATION DU CONSEIL
DEPARTEMENTAL**

Séance du 16 décembre 2022

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL : BP 2023

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

La Commission des Finances s'étant réunie,

Le Conseil Départemental de la Vienne, en séance publique le 16 décembre 2022 à l'Hôtel du Département à Poitiers, le quorum étant atteint,

Au bénéfice des considérations mentionnées dans le rapport,

Après en avoir délibéré et voté,

DECIDE au titre du budget primitif 2023 relatif à la politique de prévention et de santé au travail du Département :

- d'inscrire des crédits de paiement pour 154 600 € en fonctionnement,
- d'inscrire des crédits de paiement pour 110 000 € en investissement,
- de prévoir des recettes à hauteur de 83 000 € dans le cadre des financements accordés par le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

ADOPTÉ

Le Président du Conseil Départemental,



Alain PICHON

Date de télétransmission au Contrôle de Légalité	20/12/2022
Identifiant de la télétransmission	086-228600011-20221216-000000000006968-DE
Date de publication	22/12/2022

REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 16 DECEMBRE 2022 - BUDGET PRIMITIF

COMMISSION DES FINANCES

Direction Générale des Services

Direction des Ressources et des Relations Humaines

RAPPORT DU PRESIDENT

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL : BP 2023

1/ Périmètre d'intervention :

Les actions de prévention et de santé au travail du Département de la Vienne recouvrent les domaines d'interventions suivants :

- La prévention des risques professionnels pour les agents,
- La médecine du travail et le suivi médical obligatoire,
- L'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

2/ Grandes orientations pour le budget 2023

Pour l'année 2023, les domaines d'interventions sont les suivants :

Dans le domaine de la prévention des risques professionnels :

- Poursuivre le diagnostic santé sécurité au travail pour la Direction de l'Education, pour la Direction des Routes et pour la Direction Générale Adjointe des Solidarités ;
- Définir un programme annuel de prévention des risques ;
- Continuer la démarche de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) ;
- Mettre en œuvre le baromètre social dans le cadre de la démarche QVCT ;
- Formaliser un programme de prévention des risques psychosociaux ;
- Développer le réseau des assistants de prévention ;
- Préparer la migration du logiciel d'évaluation des risques professionnels ;
- Structurer un plan de prévention du risque biologique ;
- Suivre le protocole de gestion du risque d'agression.

Dans le domaine de la médecine du travail :

- Proposer des actions favorisant la santé au travail dans le but de préserver la santé physique et mentale des agents tout au long de leur parcours professionnel ;
- Conseiller la collectivité, les agents et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de limiter les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle permettant ainsi de contribuer au maintien dans l'emploi des agents ;
- Assurer la surveillance de l'état de santé des agents en fonction des risques professionnels et de leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge ;
- Contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Dans le domaine de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap :

- Continuer à développer le recrutement par la voie de l'apprentissage, des emplois aidés ainsi que les recrutements directs, avec l'aide des organismes de placement spécialisés (OPS) et ceci afin (entre autres) de :
 - Favoriser l'insertion des jeunes en situation de handicap ;
 - Rajeunir la pyramide des âges des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- Poursuivre l'adaptation et l'aménagement des postes de travail et déployer les aides individuelles pour la compensation du handicap ;
- Déployer les Périodes Préparatoires au Reclassement (PPR) pour les agents dont les postes de travail ne sont plus compatibles avec l'état de santé ;
- Renforcer des actions en faveur du handicap psychique, grâce au partenariat avec l'Union Départementale des Associations Familiales de la Vienne (UDAF) ;
- Poursuivre le financement partiel par la collectivité de certains aménagements pour s'adapter aux nouvelles règles de financement du Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) ;
- Expérimenter de nouvelles approches pour accompagner les agents atteints de cancer ou d'autres maladies chroniques.

3/ Synthèse budgétaire :

La proposition budgétaire 2023 peut se résumer dans le tableau ci-dessous :

	Fonctionnement			Investissement		
	CA 2021	BP 2022	Proposition 2023	CA 2021	BP 2022	Proposition 2023
Trousse de secours	4 861 €	4 800 €	5 000 €			
Equipement de Protection Individuelle (EPI)	610 €	1 000 €	1 000 €			
Prestations intellectuelles (ACFI, QVCT)	14 397 €	14 300 €	14 100 €			
Honoraires médicaux	16 836 €	30 000 €	30 000 €			
Produits pharmaceutique	735 €	4 000 €	4 000 €			
Autres fournitures médicales	0 €	500 €	500 €			
Petit matériel ergonomique	19 763 €	15 000 €	15 000 €			
Prothèses / Orthèses	13 546 €	10 000 €	15 000 €			
Transport adapté	5 910 €	10 000 €	15 000 €			
Formation individuelle liée au handicap	4 730 €	10 000 €	7 000 €			
Accès à l'emploi (apprentissage, PEC, stagiaire)	28 245 €	30 000 €	17 000 €			
Aides individuelles	1 525 €	5 000 €	3 000 €			
Actions d'accompagnement	19 587 €	20 000 €	28 000 €			
Matériel ergonomique administratif				24 373 €	30 000 €	30 000 €
Matériel ergonomique technique				99 122 €	90 000 €	80 000 €
Total	130 745 €	154 600 €	154 600 €	123 495 €	120 000 €	110 000 €

INSCRIPTION DE CREDITS DE PAIEMENT (HORS AP/AE)

DEPENSES	MONTANT en euros	IMPUTATION
Trousses de secours	5 000 €	011-0202-60668
Equipements de Protection Individuelle (EPI)	1 000 €	011-0202-60636
Prestations intellectuelles (ACFI, QVCT)	14 100 €	011-0202-00617
Honoraires médicaux	30 000 €	011-0201-62261
Produits pharmaceutiques	4 000 €	011-0201-60661
Autres fournitures médicales	500 €	011-0201-60668
Petit matériel ergonomique	15 000 €	011-0201-60632
Prothèses / Orthèses	15 000 €	011-0202-6068
Transport adapté	15 000 €	011-0202-6247
Formation individuelle liée au handicap	7 000 €	011-0201-6184
Accès à l'emploi (apprentissage, PEC, stagiaire)	17 000 €	011-0201-60632
Aides individuelles	3 000 €	011-0201-62878
Actions d'accompagnement	28 000 €	011-0201-6288
Matériel ergonomique administratif	30 000 €	21-0201-21848
Matériel ergonomique technique	80 000 €	21-0202-2188
TOTAL	264 600 €	
RECETTES	MONTANT en euros	IMPUTATION
convention avec le FIPHFP	83 000 €	74-0201-74788

■ ■
■

Je vous propose au titre du budget primitif 2023 relatif à la politique de prévention et de santé au travail du Département :

- **d'inscrire des crédits de paiement pour 154 600 € en fonctionnement,**
- **d'inscrire des crédits de paiement pour 110 000 € en investissement,**
- **de prévoir des recettes à hauteur de 83 000 € dans le cadre des financements accordés par le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).**

■ ■
■

Je vous invite à délibérer sur ce dossier.

43.Administration générale : BP 2023

Marie-Renée DESROSES : Pour le fonctionnement, 594 000 € pour les frais communs de solidarité, 718 611 € pour les frais communs des autres directions. Nous vous proposons d'inscrire au budget primitif 3 626 411 € en dépenses de fonctionnement et 280 000 € en dépenses d'investissement.

Alain PICHON : Y a-t-il des avis contraires ? Des abstentions ? C'est adopté.

DEPARTEMENT DE LA VIENNE

DELIBERATION DU CONSEIL
DEPARTEMENTAL

Séance du 16 décembre 2022

ADMINISTRATION GENERALE : BP 2023

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

La Commission des Finances s'étant réunie,

Le Conseil Départemental de la Vienne, en séance publique le 16 décembre 2022 à l'Hôtel du Département à Poitiers, le quorum étant atteint,

Au bénéfice des considérations mentionnées dans le rapport,

Après en avoir délibéré et voté,

DECIDE d'inscrire au budget primitif 2023, au titre de l'administration générale et des frais communs, les crédits suivants :

- 3 626 411 € en dépenses de fonctionnement,
- 280 000 € en dépenses d'investissement.

ADOPTÉ

Le Président du Conseil Départemental,



Alain PICHON

Date de télétransmission au Contrôle de Légalité	20/12/2022
Identifiant de la télétransmission	086-228600011-20221216-0000000000006991-DE
Date de publication	22/12/2022

REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 16 DECEMBRE 2022 - BUDGET PRIMITIF

COMMISSION DES FINANCES

Direction Générale Adjointe des Finances, des Moyens et du Numérique
Direction des Affaires Générales

RAPPORT DU PRESIDENT

ADMINISTRATION GENERALE : BP 2023

1/ Périmètre d'intervention de la politique publique

La Direction des Affaires Générales, en tant que direction support, contribue à donner aux directions du Département les moyens d'assurer leurs missions.

L'enjeu majeur est de maintenir un niveau de prestation élevé et de répondre aux demandes nouvelles avec l'objectif d'une maîtrise des budgets concernés.

La rationalisation et la mutualisation des dépenses avec nos partenaires sont systématiquement recherchés, ce qui permet de maîtriser les crédits inscrits malgré la forte inflation sur une majorité des prestations.

Les actions suivantes sont mises en œuvre :

- les prestations de service d'entretien des locaux, de gardiennage, de restauration collective, d'entretien des espaces verts,
- les marchés d'assurance (flotte automobile, dommages aux biens, responsabilité civile),
- la gestion de l'affranchissement, des abonnements professionnels,
- le renouvellement de la flotte automobile ainsi que l'entretien et le carburant des véhicules, frais d'autoroute et les abonnements annuels de stationnement,
- le renouvellement du mobilier,
- les achats de fournitures de bureau, de papier à imprimer,
- la dotation des Equipements de Protection Individuelle (EPI) et des vêtements de travail,
- les impôts et taxes (redevance des ordures ménagères, redevance incitative, Redevance d'Occupation du Domaine Public notamment),
- le suivi des charges partagées sur le site mutualisé Préfecture/Hôtel du Département : La Préfecture reverse au Département sa quote-part de fluides, de maintenance des bâtiments et achats divers pour un montant évalué à 60 000 euros par an.

2/ Grandes orientations pour le budget 2023

- La poursuite du verdissement du parc automobile en intégrant dans la mesure du possible des véhicules moins émetteurs de CO2 pour répondre aux objectifs réglementaires de renouvellement des flottes automobiles publiques soit :
 - jusqu'à fin 2024, au moins 30% des véhicules renouvelés annuellement doivent être des véhicules à faibles émissions,
 - à partir de 2025, cette part minimale est fixée à 40%.
- Les nouveaux marchés d'assurance notamment la mise en place du nouveau contrat « flotte automobile » avec la valorisation et le développement des animations de prévention des risques routiers.
- La rationalisation et l'optimisation de la gestion des déchets : Sensibilisation sur les possibilités de réduction des déchets, accompagnement aux bonnes pratiques des agents notamment les personnels d'entretien. Mise en œuvre de l'évaluation des conventions conclues avec les EPCI compétents pour le ramassage des ordures ménagères.
- L'intégration de la loi AGECL (loi anti-gaspillage pour une économie circulaire) dans la mise en œuvre des nouveaux marchés notamment sur les segments suivants :
 - o achat de mobilier en intégrant de manière pertinente l'obligation d'achat d'au moins 20% de mobiliers issus « du réemploi ou de la réutilisation »,
 - o achat de fournitures de bureau et de papier à imprimer avec au moins 20 % de produits issus « du réemploi ou de la réutilisation ou intégrant des matières recyclées »,
 - o lancement d'un marché d'achat de véhicules d'occasion au regard de l'obligation d'achat d'au moins 20% de véhicules issus « du réemploi ou de la réutilisation ou intégrant des matières recyclées »
- Le contrôle d'accès des bâtiments : la poursuite de la mise en place de procédures partagées et sécurisées. Mise en œuvre du changement de l'ensemble des badges suite à l'utilisation des nouvelles technologies (SIRH, lecteurs de badges notamment). Etude et mise en place d'un paramétrage par profils et par site intégrant la multiplication des sites connectés et les mesures de sécurité.
- La poursuite des prestations récurrentes de gardiennage avec la mise en place de prestations ponctuelles ou plus durables pour sécuriser certains sites et plus particulièrement les collaborateurs.

3/ Synthèse budgétaire

Fonctionnement			Investissement		
CA 2021	BP 2022	Proposition 2023	CA 2021	BP 2022	Proposition 2023
2 119 552	2 247 000	2 313 800	245 548	200 000	280 000

Pour couvrir l'ensemble de ces achats de prestations et de fournitures, la répartition des dépenses serait la suivante :

Investissement : 280 000 euros
Fonctionnement 2 313 800 euros
Total Général : 2 593 800 euros

La recette prévisionnelle sur le remboursement des charges partagées sur le site mutualisé Préfecture/Département est évaluée à 60 000 euros.

4/ Autres frais de fonctionnement :

Par ailleurs, afin d'assurer le fonctionnement de l'ensemble des directions et missions, la collectivité dispose d'un budget pour financer les frais communs.

Ces frais communs portent essentiellement sur les dépenses suivantes :

- Frais de déplacement et de transport
- Gratification de stagiaires
- Frais d'actes, frais d'avocats et de contentieux
- Gestion des titres annulés sur exercice antérieurs, remboursements de trop perçus

La gestion de ces frais communs est assurée par la Direction du Budget et des Finances et par la Mission Affaires Budgétaires en ce qui concerne les compétences de solidarités.

Pour couvrir l'ensemble de ces frais de fonctionnement, les budgets suivants sont nécessaires :

Fonctionnement :

- **594 000 euros** pour les frais communs de solidarités
- **718 611 euros** pour les frais communs des autres directions de l'administration départementale,

▪
▪

Je vous propose d'inscrire au Budget Primitif 2023, au titre de l'administration générale et des frais communs, les crédits suivants :

- **3 626 411 € en dépenses de fonctionnement,**
- **280 000 € en dépenses d'investissement.**

▪
▪

Je vous invite à délibérer sur ce dossier.

	MONTANT en euros	IMPUTATION
DEPENSES	3 626 411	<u>Chap 011/012/65</u>
RECETTES	60 000	

44. Avantages en nature 2023

Marie-Renée DESROSES : Nous vous demandons d'approuver la liste nominative des bénéficiaires des véhicules de fonction pour l'année 2023 dont l'annexe est jointe et où vous avez tout le détail, ainsi que d'approuver l'attribution d'un logement de fonction pour nécessité absolue de service au bénéficiaire également joint dans l'annexe.

Alain PICHON : Y a-t-il des avis contraires ? Des abstentions ? C'est adopté.

DEPARTEMENT DE LA VIENNE

**DELIBERATION DU CONSEIL
DEPARTEMENTAL**

Séance du 16 décembre 2022

AVANTAGES EN NATURE 2023

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

La Commission des Finances s'étant réunie,

Le Conseil Départemental de la Vienne, en séance publique le 16 décembre 2022 à l'Hôtel du Département à Poitiers, le quorum étant atteint,

Au bénéfice des considérations mentionnées dans le rapport,

Après en avoir délibéré et voté,

DECIDE :

- d'approuver la liste nominative des bénéficiaires d'un véhicule de fonction pour l'année 2023 selon l'annexe jointe,
- de retenir comme base de calcul de l'avantage en nature celui du forfait annuel de l'URSSAF incluant les frais de carburant établi comme suit :
 - 12 % du coût d'achat pour un véhicule de moins de cinq ans,
 - 9 % du coût d'achat pour un véhicule de plus de cinq ans,
- d'approuver l'attribution d'un logement de fonction pour nécessité absolue de service au bénéficiaire selon l'annexe jointe.

ADOPTÉ

Le Président du Conseil Départemental,



Alain PICHON

Date de télétransmission au Contrôle de Légalité	20/12/2022
Identifiant de la télétransmission	086-228600011-20221216-000000000006992-DE
Date de publication	22/12/2022

REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 16 DECEMBRE 2022 - BUDGET PRIMITIF

COMMISSION DES FINANCES

Direction Générale Adjointe des Finances, des Moyens et du Numérique
Direction des Affaires Générales

RAPPORT DU PRESIDENT

AVANTAGES EN NATURE 2023

L'article 34 de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, codifié à l'article L 3123-19-3 du Code Général des Collectivités Territoriales, dispose que les collectivités indiquent de façon précise, dans une délibération annuelle et nominative, les avantages en nature accordés.

Les avantages en nature existant au sein du Département de la Vienne sont listés ci-après :

I – Véhicules de fonction :

L'utilisation privée du véhicule en dehors des heures de service, constitue un avantage en nature imposable pour la valeur fiscale déclarée selon les règles établies par l'URSSAF.

Les fonctions permettant de disposer d'un véhicule de fonction sont les suivantes :

- Un collaborateur du Cabinet du Président du Conseil Départemental,
- Le Directeur Général des Services,
- Les Directeurs Généraux Adjoints.

Pour l'année 2023, les bénéficiaires proposés sont les suivants :

- le Conseiller spécial du Président,
- le Directeur Général des Services,
- la Directrice Générale Adjointe de l'Aménagement du Territoire et du Développement Durable,
- la Directrice Générale Adjointe des Solidarités,
- le Directeur Général Adjoint de la Jeunesse, de l'Education et de l'Epanouissement.

Cet avantage en nature constitue un élément de rémunération pour les bénéficiaires, qui est, à ce titre, soumis aux cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Le calcul retenu de l'avantage en nature soumis à déclaration fiscale pour les véhicules de fonction est celui de la base d'un forfait annuel établi selon les règles de l'URSSAF comme suit :

- 12 % du coût d'achat pour un véhicule de moins de cinq ans,
- 9 % du coût d'achat pour un véhicule de plus de cinq ans.

Ce forfait annuel englobe l'assurance, l'entretien et le carburant.

II – Logements de fonction :

Les emplois pour lesquels les agents peuvent bénéficier d'un logement de fonction par nécessité absolue de service sont les suivants :

- Le Directeur Général des Services,
- Le Directeur de Cabinet du Président du Conseil Départemental,
- Le Directeur des Archives Départementales.

Pour l'année 2023, le bénéficiaire proposé est le suivant :

- Le Directeur des Archives Départementales.

■ ■
■

En conséquence, je vous propose :

- **d'approuver la liste nominative des bénéficiaires d'un véhicule de fonction pour l'année 2023 selon l'annexe jointe,**
 - **de retenir comme base de calcul de l'avantage en nature celui du forfait annuel de l'URSSAF incluant les frais de carburant établi comme suit :**
 - **12 % du coût d'achat pour un véhicule de moins de cinq ans,**
 - **9 % du coût d'achat pour un véhicule de plus de cinq ans,**
- **d'approuver l'attribution d'un logement de fonction pour nécessité absolue de service au bénéficiaire selon l'annexe jointe.**

■ ■
■

Je vous invite à délibérer sur ce dossier.

45. Transition numérique : BP 2023

Marie-Renée DESROSES : C'est le plan de transition numérique qui est important comme vous le savez puisque ce sont des montants importants. Nous devons aussi continuer à évoluer dans ce sujet et sécuriser l'ensemble de nos logiciels et de nos matériaux. Dans ce budget, c'est un crédit de paiement pour 1 950 000 € en fonctionnement et 1 960 000 € en investissement.

Alain PICHON : Des dossiers extrêmement importants. Y a-t-il des avis contraires ? Des abstentions ? C'est adopté.

DEPARTEMENT DE LA VIENNE

DELIBERATION DU CONSEIL
DEPARTEMENTAL

Séance du 16 décembre 2022

TRANSITION NUMERIQUE : BP 2023

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

La Commission des Finances s'étant réunie,

Le Conseil Départemental de la Vienne, en séance publique le 16 décembre 2022 à l'Hôtel du Département à Poitiers, le quorum étant atteint,

Au bénéfice des considérations mentionnées dans le rapport,

Après en avoir délibéré et voté,

DECIDE d'inscrire au titre du budget primitif 2023 relatif à la politique publique de transition numérique :

- des crédits de paiement pour 1 950 000 € en fonctionnement,
- des crédits de paiement pour 1 960 000 € en investissement.

ADOPTÉ

Le Président du Conseil Départemental,



Alain PICHON

Date de télétransmission au Contrôle de Légalité	20/12/2022
Identifiant de la télétransmission	086-228600011-20221216-000000000006994-DE
Date de publication	22/12/2022

REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 16 DECEMBRE 2022 - BUDGET PRIMITIF

COMMISSION DES FINANCES

Direction Générale Adjointe des Finances, des Moyens et du Numérique
Direction de la Transition Numérique

RAPPORT DU PRESIDENT

TRANSITION NUMERIQUE : BP 2023

1/ Périmètre d'intervention de la politique publique

La politique de transition numérique porte sur la mise en place, la maintenance et la sécurité de l'ensemble des outils numériques au service des différents métiers de la collectivité, chargés de mettre en œuvre les politiques publiques conduites au plus près des citoyens et des territoires de la Vienne.

En revanche, bien que faisant partie intégrante de l'ambition numérique du Département, les volets aménagement numérique du territoire, les projets numériques pour l'éducation ainsi que la démarche d'inclusion numérique sont traités dans d'autres commissions et font l'objet de rapports spécifiques.

2/ Grandes orientations pour le budget 2023

Début 2020, la crise sanitaire a contraint la majorité d'entre nous à recourir au télétravail et a accéléré le recours aux outils numériques pour assurer la continuité du service public.

Un an plus tard, le Département a subi une cyberattaque qui a fortement dégradé le fonctionnement de son administration pendant plusieurs mois.

Ces événements ont mis en exergue d'une part, la place fondamentale du numérique dans notre quotidien et, d'autre part, la nécessité d'améliorer nos infrastructures et nos services numériques aussi bien pour nos usages professionnels internes que pour le lien avec nos usagers.

Dans ce contexte et dans le but d'inscrire la stratégie des systèmes d'information et des usages du numérique dans une perspective de sécurisation et d'optimisation du service rendu, il convient de construire un plan pluriannuel de transition numérique de l'administration départementale.

Ce plan consiste à dresser un constat de l'existant et à faire des propositions d'actions concrètes, priorisées et échelonnées dans le temps, répondant aux objectifs suivants :

- Disposer d'outils numériques sécurisés, fiables et performants ;
- Simplifier et enrichir le service numérique rendu à nos usagers ;
- Accompagner tous les agents pour une meilleure utilisation de ces outils ;
- Faire de notre collectivité une administration innovante, collaborative, efficiente et soucieuse de la qualité de vie au travail de ses agents.

Pour accompagner le Département dans cette démarche, un prestataire d'assistance à maîtrise d'ouvrage spécialisé dans la transformation numérique des collectivités a été missionné. A l'issue d'une quarantaine d'ateliers conduits au cours de l'été dernier avec les services et des élus, une première phase d'état des lieux, de diagnostic et de recueil des besoins s'est achevée en octobre. Sur cette base, l'identification des axes stratégiques et des projets prioritaires à conduire sur la durée de la mandature est en cours, selon une démarche collaborative associant l'ensemble des services.

Le plan de transition numérique qui va en découler sera présenté à l'Assemblée départementale à la fin du premier trimestre 2023.

Sans attendre la finalisation de la feuille de route numérique départementale, les propositions budgétaires 2023 intègrent d'ores et déjà, en complément des actions engagées précédemment, un certain nombre de projets nouveaux, structurants et importants, notamment concernant les infrastructures.

Les grandes orientations d'investissement pour 2023 portent notamment sur :

Projets logiciels dans le cadre du Plan de transition numérique :

- dématérialisation des documents et des processus (Maison Départementale des Personnes Handicapées, Allocation Personnalisée d'Autonomie, parapheur et signature électronique, Système d'Information des Ressources Humaines...)
- nouveau système de gestion des bibliothèques,
- nouveau système de gestion des archives publiques.

Mise aux normes des infrastructures et sécurisation du système d'information (SI) – Plan de transition numérique :

- mise en place d'un Plan de Reprise d'Activité consistant notamment à créer une 2^{ème} salle de serveurs pour assurer la continuité des services et des accès aux ressources numériques en cas de sinistre important ou d'incident critique,
- réalisation de prestations et mise en place d'outils de sécurisation du SI au titre du parcours de cybersécurité proposé par l'agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI) dans le cadre du volet cyber de France Relance (bastion, filtrage des applications web...)
- remplacement et renforcement des équipements constituant le réseau (mémoire et capacité des serveurs, commutateurs...)

3/ Synthèse budgétaire

La proposition budgétaire 2023 peut se résumer dans le tableau ci-dessous :

	FONCTIONNEMENT			INVESTISSEMENT		
	CA 2021	BP 2022	Proposition 2023	CA 2021	BP 2022	Proposition 2023
Dépenses	2 074 774	1 900 000	1 950 000	1 011 554	1 100 000	1 960 000

Les principaux postes de dépenses en évolution sont les suivants :

En fonctionnement :

- **la maintenance des logiciels et/ou leur hébergement externe** selon le mode de contractualisation retenu : installation sur les serveurs du Département ou hébergement externe avec abonnement d'utilisation du logiciel (825 000 €, en augmentation de 2,5% sous l'effet des clauses de révision des prix et de la mise en service de nouveaux modules),
- **la maintenance des systèmes techniques** (109 000 €, en augmentation de 30% suite à l'acquisition et la mise en place des boîtiers de sécurité utilisés pour l'interconnexion et l'accès à internet de l'ensemble des sites départementaux et des collèges),
- **les abonnements internet, les liaisons intersites et la téléphonie sur IP** constituant le réseau de télécommunications départemental (378 000 €, en augmentation de 5,3% en raison notamment de l'augmentation du débit des liaisons internet en vue d'accroître les performances du réseau),
- **les abonnements de téléphonie mobile** (77 500 €, en augmentation de 35% suite au changement d'opérateur téléphonique pour améliorer la qualité de service),
- **la location des 245 copieurs multifonctions et le coût des photocopies, impressions et numérisations** réalisées annuellement (240 000 €, identique au budget 2022),
- **les prestations d'assistance en matière de gestion logicielle ou technique** (164 000 €, en diminution de 9,4%),
- **les prestations dédiées à la cybersécurité** (60 000 €, en diminution de 19%, les outils de sécurité du système d'information à acquérir en 2023 dans le cadre du parcours de cybersécurité seront imputés en investissement).

En investissement :

- **l'acquisition des licences d'usage de l'ensemble des outils numériques** (438 000 € en augmentation de 16,5% suite notamment à l'augmentation et à l'harmonisation des licences de la suite bureautique et collaborative Microsoft 365),
- **la réalisation des projets numériques au bénéfice des agents et des usagers de la collectivité** (662 000 € en augmentation de 146% pour financer les projets

qui seront retenus dans le cadre du Plan de Transition Numérique évoqués supra),

- **la réalisation des projets de mise aux normes et de sécurisation des infrastructures numériques** (825 000 € en augmentation de 250% pour financer les projets qui seront retenus dans le cadre du Plan de Transition Numérique évoqués supra),
- **l'acquisition de matériel numérique** tels que, notamment, les ordinateurs, les écrans, les téléphones (35 000 € en diminution de 84%, les postes de travail des agents ayant été quasi intégralement remplacés ces deux dernières années).



Je vous propose au titre du budget primitif 2023 relatif à la politique publique de transition numérique :

- **d'inscrire des crédits de paiement pour 1 950 000 € en fonctionnement,**
- **d'inscrire des crédits de paiement pour 1 960 000 € en investissement,**



Je vous invite à délibérer sur ce dossier.

INSCRIPTION DE CREDITS DE PAIEMENT (HORS AP/AE) (1 ligne par imputation)

	MONTANT en euros	IMPUTATION
DEPENSES	30 000	011-020-60632
DEPENSES	120 000	011-020-6135
DEPENSES	645 000	011-020-6156
DEPENSES	2 500	011-020-617
DEPENSES	5 000	011-020-6184
DEPENSES	500	011-020-6185
DEPENSES	512 000	011-020-6188
DEPENSES	1 500	011-020-6231
DEPENSES	120 000	011-020-6236
DEPENSES	400	011-020-6238
DEPENSES	1 500	011-020-6251
DEPENSES	450 600	011-020-6262
DEPENSES	5 000	011-031-6262
DEPENSES	26 000	011-020-6281
DEPENSES	5 000	012-020-6218
DEPENSES	25 000	65-020-6568
DEPENSES	1 100 000	20-020-2051
DEPENSES	860 000	21-020-21838